



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa en el clima organizacional de la
División de Investigaciones Especiales de la Dirección
Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Elizabeth Salcedo Medina

ASESOR:

Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

SECCIÓN

Contabilidad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Dra. Lidia Neyra Huamani
Secretario

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Vocal

Dedicatoria

A Dios todo poderoso que guio mis pasos y me permitió cumplir un objetivo más en esta vida, a mis padres por sus consejos y apoyo moral, a mi esposo por su confianza y ayuda incondicional para alcanzar la meta.

Agradecimiento

A Dios, que en su infinito amor me acompaña y siempre me levanta de mis continuos tropiezos, quien además me doto de perseverancia para alcanzar las metas propuestas.

Al cuerpo docente que forma parte de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, institución clave en mi formación profesional. En especial al profesor Alejandro Menacho Rivera por compartir sus conocimientos y por su gran apoyo.

Al coronel PNP Cesar Manuel Vallejos Mori, jefe de la División de Investigaciones Especiales de la PNP, por su comprensión y su disponibilidad para brindar ayuda.

Declaración de autenticidad

Yo, Elizabeth Salcedo Medina, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico que lleva por título “Gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, Lima 2017”, presentado, en 117 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He citado todas las fuentes empleadas en el desarrollo de trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis derivada de otras fuentes, conforme a lo establecido por las normas de preparación de trabajos académicos.

No se utilizó ninguna fuente distinta de aquellas señaladas en este trabajo. El presente trabajo de investigación no ha sido antes presentado completa ni parcialmente para la obtención de cualquier otro grado académico o título profesional.

Tengo pleno conocimiento de que mi trabajo puede ser examinado vía electrónica en búsqueda de plagios.

En caso se encontrará material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su autor, me someteré a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de mayo del 2017

Elizabeth Salcedo Medina

DNI: 45422939

Presentación

Sr. Presidente.

Sres. Miembros del jurado calificador.

Pongo a vuestra consideración la investigación titulada “Gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, lima 2017”, con la finalidad de determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la división policial mencionada, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de magister en gestión pública.

La investigación consta de ocho capítulos determinados por la Universidad Cesar Vallejo. El capítulo I contiene la introducción, antecedentes y fundamentación científica en donde defino las variables gestión administrativa y clima organizacional; el capítulo II corresponde al marco metodológico, que comprende las variables y su operacionalización, la metodología, los tipos de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos; el capítulo III muestra los resultados de la investigación; el capítulo IV presenta la discusión de los resultados en base a los fundamentos teóricos así como a los antecedentes; el capítulo V detalla las conclusiones a las que se llegó como resultado de la investigación; el capítulo VI expone las recomendaciones que se sustentan en los resultados; el capítulo VII muestra la bibliografía consultada para el desarrollo del presente trabajo; por último el capítulo VIII contiene los anexos de la investigación.

El autor.

Índice de contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I.Introducción	14
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	40
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	43
II.Marco metodológico	45
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de variables	47
2.3 Metodología	48
2.4 Tipo de estudio	48
2.5 Diseño	48
2.6 Población, muestra y muestreo	49
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8 Métodos de análisis de datos	55
2.9 Aspectos éticos	55

III.Resultados	56
3.1 Resultados descriptivos de la investigación	57
IV.Discusión	74
V.Conclusiones	82
VI.Recomendaciones	85
VII.Referencias	88
VIII.Anexo	93
Anexo 1: Matriz de consistencia	94
Anexo 2: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio in situ	99
Anexo 3: Matriz de datos	100
Anexo 4: Matriz de datos de Confiabilidad	104
Anexo 5: Instrumento	106
Anexo 6: Certificado de validación del instrumento	110

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa.....	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable clima organizacional	47
Tabla 3. Muestra hallada para la presente investigación	51
Tabla 4. Tabla de validación de contenido	52
Tabla 5. Confiabilidad de los instrumentos.....	54
Tabla 6. Ficha técnica de la Variable 1 Gestión administrativa	55
Tabla 7. Ficha técnica de la Variable 2 Clima organizacional	55
Tabla 8. Niveles de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.....	57
Tabla 9. Niveles del clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.....	58
Tabla 10. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017	59
Tabla 11. Determinación de las variables para el modelo regresión logística	59
Tabla 12. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en el clima organizacional.....	60
Tabla 13. Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa influye en el clima organizacional	61
Tabla 14. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en la autonomía individual	62
Tabla 15. Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en la autonomía individual.....	63
Tabla 16. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto	65
Tabla 17. Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en la estructura que impone el puesto.....	66

Tabla 18. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en tipo de recompensa	68
Tabla 19. Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en el tipo de recompensa	69
Tabla 20. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en consideración, agradecimiento y apoyo	71
Tabla 21. Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en consideración, agradecimiento y apoyo	72

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Organigrama de estructura de la PNP	20
Figura 2. Organigrama de estructura de la Dirección Antidrogas	22
Figura 3. Organigrama de la división de investigaciones especiales	23
Figura 4. Niveles de frecuencias de la gestión administrativa	57
Figura 5. Niveles de frecuencias del clima organizacional	58
Figura 6. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional	641
Figura 7. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en la autonomía individual	64
Figura 8. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto	67
Figura 9. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en el tipo de recompensa	70
Figura 10. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en la consideración, agradecimiento y apoyo	73

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo principal determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. Dicho estudio responde al problema general ¿La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?

Esta investigación corresponde a un estudio de tipo Básico y alcance explicativo, el tipo de diseño utilizado fue la no experimental transversal, ya que lo que se hizo fue observar la realidad para analizar la información obtenida. Este estudio tuvo como población a los 103 efectivos de la División de Investigaciones Especiales y utilizó para los fines de la investigación una muestra de 82 efectivos policiales a los que se les aplicó 2 cuestionarios de 24 preguntas cada uno el primero referente a la variable gestión administrativa y el segundo a relacionado a la variable clima organizacional. La prueba de confiabilidad del instrumento con la técnica de Alfa de Cronbach presentó un valor de 0.97 para la variable gestión administrativa y una confiabilidad de 0.92 para la variable clima organizacional, lo que demostró su alta confiabilidad y permitió su aplicación. Los datos recabados fueron procesados con el paquete estadístico SPSS.

Luego de aplicado el instrumento la prueba estadística demostró que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; dado que la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado de Cox y Snell arrojó que el clima organizacional se debe 44,5% a la gestión administrativa, así también, la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, que demostró que el clima organizacional se debe en un 54 % a la gestión administrativa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, clima, Dirección Antidrogas.

Abstract

The main objective of this study was to determine the influence of administrative management on the organizational climate of the Special Investigations Division of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, 2017. This study responds to the general problem? Organizational climate of the Division of Special Investigations of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, 2017?

This research corresponds to a study of Basic type and explanatory scope, the type of design used was the non-experimental transversal, since what was done was to observe the reality to analyze the information obtained. This study had as a population the 103 personnel of the Division of Special Investigations and used for the purposes of the investigation a sample of 82 police personnel to which they were applied 2 questionnaires of 24 questions each one the one referring to the variable administrative management and the second to related to the organizational climate variable. The reliability test of the instrument using Cronbach's Alpha technique presented a value of 0.97 for the administrative management variable and a reliability of 0.92 for the organizational climate variable, which demonstrated its high reliability and allowed its application. The data collected were processed with the SPSS statistical package.

After applying the instrument, the statistical test showed that the administrative management influences the organizational climate of the Division of Special Investigations of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, 2017; Since the hypothesis test the pseudo R squared of Cox and Snell showed that the organizational climate is due to 44.5% to the administrative management, so also, the most stable dependence was the Nagalkerke coefficient, which showed that the organizational climate was Must in a 54% to the administrative management.

Key words: Administrative management, climate, Anti-drug Directorate.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Meléndez (2015), presentó su trabajo de investigación titulado “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, periodo 2013 - 2014” con motivo de obtener el grado de magister en gestión del talento humano, en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito Ecuador. El estudio fue de tipo básico y nivel descriptivo-explicativo, tuvo una muestra de 30 participantes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el autor llegó a las conclusiones que a continuación se detallan: el clima organizacional no causa influencia en el desempeño de los empleados de la subsecretaría administrativa del Ministerio de Finanzas; no se han encontrado modelos estadísticos que demuestren que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal; de acuerdo a los resultados se concluye que la credibilidad es el único factor relacionado con el clima organizacional que influye favorablemente hacia la orientación de los resultados; se correlaciona favorablemente con el factor respeto, es así que mientras haya más credibilidad el respeto es mayor; los factores orgullo y credibilidad también se correlacionan de forma favorable, es decir que por la credibilidad que se muestra al cliente interno y externo las personas se sienten parte de la institución; el respeto se correlaciona de forma considerable con la camaradería, y la camaradería se correlaciona positivamente con el orgullo.

Olaizola (2012), presentó su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo” para optar por el grado de magister en gerencia avanzada en educación, de la Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela. El estudio fue de tipo evaluativo y nivel descriptivo, tuvo una muestra de 19 docentes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el autor llegó a las siguientes conclusiones: que el personal docente de esta institución percibe que el desempeño gerencial de los directivos es insuficiente, puesto que sus funciones son permanentemente influenciadas por los lineamientos de la Secretaria de Educación y deportes del Estado Carabobo, no ejerciendo así la autonomía de la que gozan como personal directivo; así también que el cuerpo directivo presenta incapacidad

en el cumplimiento de algunas de sus funciones por falta de equipos esenciales, dominio de métodos y habilidades técnicas; además, al ser una institución dependiente de la gobernación su estructura es formal y según los resultados del presente estudio determinaron que el clima organizacional predominante es el autoritario con tendencia a paternalista; se observa también fallas en cuanto a la aplicación de procedimientos, ya que los encuestados consideran que las metas no son claras, la administración de personal tiende a la dispersión, el ambiente es confuso debido a la existencia de tantas personas en dirección y generalmente no se cumple con lo planeado; en consecuencia se determina que el desempeño gerencial del cuerpo directivo es medianamente bueno a deficiente.

Frías (2015), presentó su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional laboral en la gerencia regional Aragua del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista, ubicada en Maracay-Estado Aragua” para optar por el grado de magister en administración del trabajo y relaciones laborales, de la Universidad de Carabobo, La Morita- Ecuador. El estudio fue de tipo básico y nivel descriptivo, tuvo una muestra de 16 participantes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el autor llegó a las siguientes conclusiones: que los factores que influyen en el clima organizacional y desempeño laboral son la remuneración salarial, la satisfacción con el puesto de trabajo, los equipos de trabajo y la cooperación; existen otros aspectos del clima organizacional que provocan que no se fomente el compromiso, el sentido de pertenencia, el desarrollo de la carrera y el manejo de conflictos dentro de la institución lo que ocasiona baja motivación y desempeño laboral; luego de realizado el diagnóstico del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral según la información recolectada a través del instrumento aplicado se concluye que el clima organizacional se caracteriza por un bajo perfil de identidad, pertenencia, productividad, conciencia del rol, satisfacción laboral, cooperación, falta de comunicación y ambiente laboral dentro de la institución para alcanzar los objetivos propuestos.

García (2013), presentó su trabajo de investigación titulado “Análisis de la influencia de la comunicación de los gerentes de aula en el clima organizacional del preescolar de la unidad educativa Obra Social San José de Calasanz” para optar

por el grado de Magister en gerencia avanzada en educación, de la Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela. El estudio fue de tipo básico y nivel descriptivo, tuvo una muestra censal de 12 participantes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el autor llego a las siguientes conclusiones: que existe un problema comunicacional entre el personal del preescolar, ya que prevalece la comunicación informal como rumores y distorsión del mensaje lo que produce conflictos y provoca rivalidad entre los docentes, aun así se determinó que por momentos existe cooperación entre ellos; en cuanto a los factores que intervienen en la comunicación entre los gerentes del aula se observó que los que afectan directamente son los impedimentos humanos como los son las predisposiciones, las percepciones y las competencias negativas; se concluye también que la relación existente entre comunicación y clima organizacional no es favorable, ya que la comunicación ha influido negativamente y el personal docente no perciben un clima agradable ni motivador, además de sentir que no se les reconoce el trabajo que realizan.

Altamirano (2007), presentó su trabajo de investigación titulado “La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y emocional en los albergues del Canton Penipe, provincia de Chimborazo, durante el proceso eruptivo del volcán Tungurahua en el año 2006”, para optar al grado de Maestro en gerencia de proyectos educativos y sociales, de la Universidad estatal de Bolívar, Chimborazo Ecuador. El estudio fue de tipo básico y nivel exploratorio, tuvo una muestra de 76 participantes, para la recolección de datos uso una encuesta, entrevista, otros; el autor llego a las siguientes conclusiones: La mayoría de los evacuados determinan que no existió una planificación por parte de las autoridades y funcionarios que llegaban al albergue, ya que las decisiones eran divergentes y trataban de dar soluciones imprevistas a los problemas originados por falta de planificación; Consideran que la organización y el control no existió, porque habían disposiciones del Alcalde, del Comité de Operación Emergente, de la Defensa Civil, del Ministerio de Bienestar Social, que no concordaban los unos con los otros y obstaculizaban la toma de correctivos; En los aspectos de: planificación, de control de las actividades, de trato a los evacuados, de la seguridad y confianza que brindaron son opiniones contradictorias, pensamos que defiende cada grupo su trabajo.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Rodríguez (2012), presentó su trabajo de investigación titulado “Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012” para optar por el grado de magister en educación con mención en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Tacna Perú. El estudio fue de tipo básico correlacional causal, tuvo una muestra de 98 participantes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el autor llegó a las siguientes conclusiones: que existe influencia significativa de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle según lo detectado por la prueba de F-Fisher y la prueba de T. Student; que el nivel de gestión administrativa en la I.E. Enrique Paillardelle es deficiente y el clima organizacional es desfavorable; asimismo que existe influencia significativa de la gestión administrativa en el trabajo en equipo, en la resistencia al cambio, en la comunicación, en el liderazgo y en el sistema de recompensas; además existe también influencia significativa de la planificación, la organización, la dirección y el control en el clima organizacional de la mencionada institución.

Saldarriaga (2015), presentó su trabajo de investigación titulado “La gestión administrativa y el clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Lima” para optar por el grado de magister en gestión pública, de la Universidad César Vallejo, Lima Perú. El estudio fue de tipo básico y nivel descriptivo, tuvo una muestra de 148 participantes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el investigador llegó a las conclusiones siguientes: existe relación entre variables gestión administrativa y clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Lima; El resultado obtenido estadísticamente muestra que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio en la entidad mencionada, siendo las dimensiones de planificación y control de la variable gestión administrativa y las dimensiones de cooperación, recompensa, estándares, conflictos e identidad de la variable clima organizacional las que inciden en este resultado; los trabajadores no observan una adecuada planificación de los objetivos estratégicos así como del control y monitoreo de los resultados, además de no percibir un liderazgo estratégico transaccional que promueva el desarrollo del capital humano, la motivación del mismo y el reconocimiento a su esfuerzo, por lo que no se sienten

identificados con su institución.

Aldazabal (2013), presentó su trabajo de investigación titulado “La gestión administrativa y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red N°14 los Olivos 2013” para optar por el grado de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, de la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo básico y nivel descriptivo correlacional, tuvo una muestra censal de 238 participantes, utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de información; el autor según la correlación de Spearman llegó a las siguientes conclusiones: existe relación moderada de las variables gestión administrativa y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel secundario de la Red N° 14, los Olivos 2013; existe relación moderada entre los recursos organizacionales y el clima organizacional en mencionadas instituciones educativas de la Red N° 14, los Olivos 2013; existe relación moderada entre los procesos administrativos y el clima organizacional de las instituciones educativas en el nivel secundario de la Red N° 14, los Olivos 2013 .

Mendoza (2012), presentó su trabajo de investigación titulado “El clima organizacional en la gestión institucional del C.E.B.A Antenor Orrego Espinoza: San Juan de Lurigancho, UGEL 05-Lima 2011” para obtener el grado de maestro en administración en la educación, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, tuvo como muestra a 29 participantes, para la recolección de datos uso un cuestionario; el autor llegó a las siguientes conclusiones: Si hay relación entre la variable clima organizacional y la variable gestión institucional del Centro de Educación Básica Alternativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito de San Juan de Lurigancho, según la opinión de los docentes; el clima organizacional si se relaciona con la gestión intra-institucional del Centro de Educación Básica Alternativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito San Juan de Lurigancho, según la opinión de los docentes; el clima organizacional si se relaciona con la gestión pedagógica del Centro de Educación Básica Alternativa “Antenor Orrego Espinoza” ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, según la opinión de los docentes ; el clima organizacional si se relaciona con la gestión administrativa del Centro de Educación Básica Alternativa “Antenor Orrego

Espinoza” en el distrito San Juan de Lurigancho, según la opinión de los docentes.

Pérez y Rivera (2015), presentaron su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia peruana, periodo 2013”, para obtener el grado académico de magister en gestión empresarial, en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos Perú. El estudio fue de tipo básico, nivel descriptivo y correlacional, tuvo una muestra de 148 trabajadores, para la recolección de datos uso el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica; el autor llegó a las conclusiones que siguen: En lo que concierne a la dimensión de involucramiento laboral, el personal de la IIAP muestra compromiso con su trabajo y busca en todo momento superar los obstáculos, tienen relaciones interpersonales favorables y confían en que los métodos de trabajo serán cada vez mejores; en lo que se refiere a la dimensión de supervisión, el personal de la IIAP, piensa que la misma se encuentra en un nivel adecuado; así también existe confianza en los trabajadores por lo que se les delega funciones y los resultados son los esperados, y de acuerdo a los planes estratégicos; respecto a las condiciones laborales, los trabajadores de la IIAP, perciben que la Institución cuenta con ambientes adecuados, buena infraestructura, seguridad laboral, reconocimiento y remuneraciones acorde a los perfiles de puestos.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Policía Nacional del Perú

Es una institución del Estado que depende del Ministerio del Interior, tiene autonomía operativa y administrativa, y posee competencia para el ejercicio de sus funciones en todo el Perú. Además, es profesional, no deliberante, jerarquizada, disciplinada y subordinada al poder constitucional, las personas que la integran representan la autoridad, el orden, el acatamiento de la ley y la seguridad en todo el Perú.

La Policía Nacional del Perú para el cumplimiento de sus funciones y atribuciones se basa en sus principios institucionales que son: la primacía de la persona humana y sus derechos fundamentales; la unidad de la función policial; la unidad de comando; el acceso universal a los derechos; la orientación a los ciudadanos; la transparencia y la rendición de cuentas; la legalidad; la eficiencia y eficacia; y la articulación de intervenciones en el territorio nacional. Así también, los valores que rigen al personal policial son: el honor, la honestidad, la justicia, la integridad, la cortesía, la disciplina, el patriotismo, la pertenencia institucional, la vocación, y el servicio. La Policía Nacional del Perú ejerce a nivel nacional competencia funcional y exclusiva en materia de orden público y orden interno; mientras que en materia de seguridad ciudadana tiene competencia compartida.

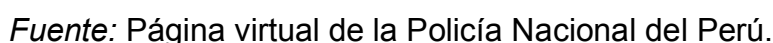


Figura 1. Organigrama de estructura de la PNP.

Interpretación

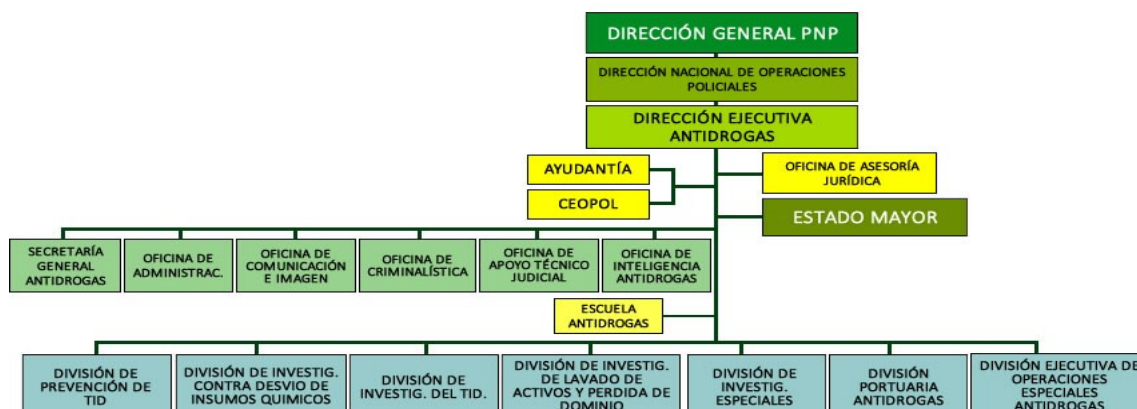
En el presente organigrama se observa que la Dirección General, la cual está al mando del General de Policía, es el órgano de comando de mayor grado de la PNP, así mismo, que el Alto mando además de la Dirección General está conformado por el Estado Mayor e Inspectoría. Por otro lado, el Órgano de Control Institucional está a cargo del control gubernamental y los Órganos consultivos brindan asesoría en los asuntos que les competen por su naturaleza. Así vemos que, esta institución contaría con 18 direcciones ejecutivas, 38 direcciones, 42 divisiones, 2 frentes policiales y 24 regiones policiales.

1.2.2 Dirección antidrogas

Es una Dirección Especializada y Sistémica de la Policía Nacional del Perú, que tiene por misión organizar, planear y ejecutar operaciones policiales con el fin de combatir el tráfico ilícito de drogas y delitos conexos a nivel nacional e internacional; protegiendo a toda la sociedad de la drogadicción, y brindando un servicio de excelencia a través de personal especializado que ejerce su función basados en principios de integridad, solidaridad y justicia.

La Dirección Antidrogas (DIRAD) tiene por visión ser una Dirección Especializada con reconocido prestigio nacional e internacional, que aplique estrategias adecuadas que garanticen la lucha efectiva contra el tráfico ilícito de drogas y delitos conexos; dentro del irrestricto respeto de los derechos humanos y del marco de la ley.

La organización mencionada tiene entre sus funciones: planear y ejecutar las acciones de interdicción en contra del tráfico ilícito de drogas; investigar y denunciar a las personas que se dedican a la comercialización y producción de drogas, lavado de activos, desvío de insumos químicos, y lavado de activos.



Fuente: Página virtual de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú.

Figura 2. Organigrama de estructura de la Dirección Antidrogas.

Interpretación

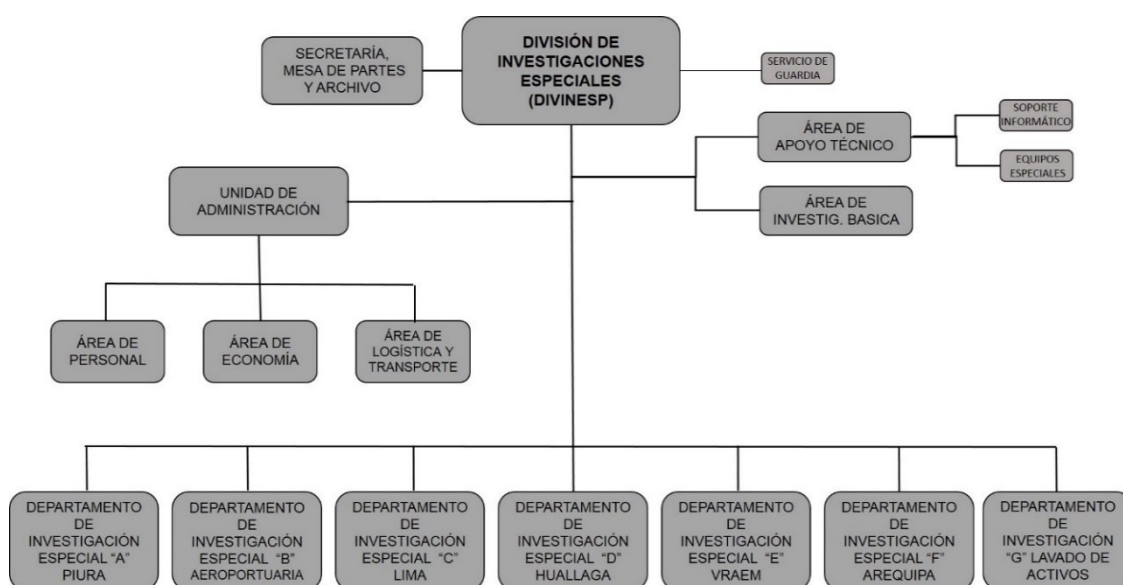
En la figura se visualiza que de la Dirección General se desprende la Dirección Nacional de Operaciones Policiales como su órgano de operaciones, así mismo que dentro de las Direcciones Ejecutivas que la conforman se encuentra la Dirección Ejecutiva Antidrogas. La Dirección Ejecutiva mencionada a su vez es asesorada por su Estado Mayor y cuenta además de la Escuela Antidrogas con 6 oficinas y con 7 divisiones de investigación e inteligencia operativa, contando entre ellas a la División de Investigaciones Especiales.

1.2.3 División de Investigaciones especiales

La División de Investigaciones Especiales (DIVINESP) forma parte de las unidades “SIU”, programa auspiciado por la DEA de los Estados Unidos, por lo que es considerada de nivel especializado y altamente confiable. Ejecuta acciones de prevención a través de la inteligencia, de combate a través de operaciones tácticas e investigación a través de operaciones estratégicas policiales. Desarticula organizaciones criminales dedicadas al Tráfico ilícito de drogas (TID), narcoterrorismo y lavado de activos y delitos conexos.

En el marco de sus funciones ejecuta acciones de inteligencia con el fin de identificar organizaciones criminales y a sus integrantes; realiza investigaciones por delitos del TID y otros conexos; coordina a nivel nacional con todas las subunidades del sistema antidrogas e investigación criminal; así mismo, a nivel internacional coordina con sus organismos de inteligencia para intercambiar información, y así poder ejecutar operaciones conjuntas.

La DIVINESP cuenta con una oficina en el 5to. piso del edificio principal de la Dirección Antidrogas de la PNP ubicado en la calle los cisnes N° 594 San Isidro – Lima y un ambiente dentro de la sede de la Oficina de Criminalística (OFICRI) en Jesús María, donde los efectivos policiales desarrollan la etapa de investigación; así mismo, cuenta con departamentos de investigación en las ciudades de Piura, Arequipa, Huallaga y Vraem. Además, como parte de las Unidades de Investigación Sensitiva (SIU) y de acuerdo al convenio de cooperación en la lucha antidrogas USA - PERÚ, esta división especial cuenta con una oficina externa de Seguridad, cuya ubicación por motivos de seguridad es mantenida en estricta reserva y a la cual tiene acceso únicamente el personal que forma parte del Programa SIU.



Fuente: Manual de organización y funciones de la DIVINESP (2015).

Figura 3. Organigrama de la División de Investigaciones Especiales.

Interpretación

Del organigrama interpretamos que la secretaria, mesa de partes y archivo; el servicio de guardia y las áreas de apoyo técnico e investigación básica dependen directamente de la jefatura, al igual que cada uno de los 7 departamentos de investigación, por otra parte, las áreas de personal, economía y, logística y transporte dependen funcionalmente de la Unidad de Administración de la División de Investigaciones Especiales.

1.2.4 Gestión Administrativa

Definiciones de gestión administrativa

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009), definieron administración como el “proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los empleados de una organización; además es el uso de los recursos disponibles con el objetivo de lograr las metas establecidas” (p.7).

Para Chiavenato (2014), lo definió como:

La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar la manera de utilizar los recursos y las competencias con el fin de alcanzar los objetivos de la organización; además, implica tomar decisiones y acciones que se aplican a una variedad de situaciones en diferentes organizaciones”. (p.8).

Hernández (2006), definió a la administración como “una ciencia compuesta por principios, prácticas y técnicas, cuya aplicación permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos en conjuntos humanos, por medio de los cuales se busca alcanzar objetivos comunes que de forma individual no se podrían lograr en las esferas sociales” (p.4).

Newman (1972, citado por Chiavenato 2014), estableció:

La administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de personas con el propósito de alcanzar un objetivo común. Señala además que, un buen administrador es aquel que permite que un grupo de personas alcancen sus objetivos utilizando el mínimo de recursos y esfuerzo; y con menos obstáculos". (p.115).

Según Anzola (2002), señaló:

La gestión administrativa radica en coordinar los esfuerzos de un grupo a través del desarrollo de diferentes actividades, en otras palabras, la forma por la cual se busca alcanzar los objetivos y metas con la cooperación de las personas, mediante el ejercicio de ciertas funciones como la planeación, organización, dirección y control. (p.70).

Montana y Charnov (2003, citados por Chiavenato 2014), definieron a la administración como "el acto de trabajar con y por medio de otras personas con el fin de alcanzar los objetivos de la organización, así como de los que la conforman" (p.8).

De los autores antes mencionados describen la administración como aquella a través de la cual los gerentes dirigen los esfuerzos de todos para alcanzar los objetivos de la organización, además otros autores coinciden en que el proceso básico de la administración consiste en planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de la organización.

Administración en la Policía Nacional del Perú

El manual de Estado Mayor de la Policía Nacional del Perú, Resolución Directoral N° 245-DIRGEN/EMG Lima, (2013) definió la administración como "el proceso que consiste en funciones y actividades de planeación, organización, coordinación y

control de tareas, de forma continua y relacionadas, dirigidas al logro de metas y objetivos, mediante la utilización óptima de los recursos y trabajo en equipo” (p.3).

Así mismo, en la Policía Nacional del Perú el comando de una unidad policial es otorgada a través de una disposición legal, en virtud del grado, esto en pro del cumplimiento de la finalidad fundamental de la PNP, señalada en la Constitución Política del Perú; asumiendo la responsabilidad administrativa, debiendo ejecutarla con don de mando, es decir, saber influir en los subordinados, logrando obediencia voluntaria, confianza, cooperación, respeto y lealtad para el cumplimiento de la misión.

La administración es la función vital del comando, ya que esta permite el cumplimiento eficaz de las tareas en base al planeamiento, organización de personas y recursos, coordinación de los organismos de la institución, emisión adecuada y oportuna de las ordenes y control de su aplicación en forma correcta.

Principales enfoques de la gestión administrativa

En el transcurso de la historia la definición de gestión administrativa ha ido evolucionando siendo analizada desde diferentes enfoques; algunos de ellos son:

El enfoque clásico, data del siglo XX cuando dos ingenieros trabajaron en los primeros estudios sobre la administración. El primero de ellos Frederick Taylor, creador de la Escuela de la Administración científica, que busco hacer crecer la eficacia de la industria a través de la racionalización del trabajo del obrero. El segundo el francés Henry Fayol, quien desarrolló la llamada Teoría clásica, la cual quiso aumentar la eficiencia de la empresa debido a la aplicación de los principios generales de la administración con bases científicas y su forma de organización. En base a la idea de estos dos personajes se constituyen las bases del Enfoque clásico de la administración, el mismo que se puede dividir en dos tendencias: por un lado, la “escuela de la administración científica” que se desarrolló en Estados Unidos a partir de los trabajos de Taylor en la que el interés principal era incrementar la productividad de la empresa mediante el aumento de la eficiencia operativa, llamado también el rendimiento de los obreros, en esta tendencia el interés en las tareas es la principal característica; por otro lado, “la corriente

anatómica y filosófica de la organización” tuvo lugar en Francia con Fayol como su principal representante, el interés básico de esta corriente era mejorar la eficiencia de la empresa a través de la distribución adecuada de los órganos integrantes de la organización, su principal característica fue la importancia que se concedió a la estructura.

Entre los principales aportes de Taylor en la administración científica tenemos: Eliminación del desperdicio; organización racional; análisis de tiempo estándar; división del trabajo; método de trabajo; estandarización; selección y capacitación de personal; supervisión funcional. De igual manera entre las principales aportaciones de Fayol tenemos: Funciones básicas de la empresa; concepto de administración; proporcionalidad de las funciones; principios generales de la administración.

Así también, el enfoque humanista tuvo gran aceptación a partir de la década de 1930 en los Estados Unidos, pasando del énfasis en las tareas y en la estructura organizacional a brindar prioridad a la preocupación por las personas y por los grupos sociales. Esta teoría emergió gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología del trabajo, la que pasa por dos etapas en su desarrollo: primero, el análisis del trabajo y de la adaptación del trabajador al trabajo, la que incide en analizar las características personales que cada tarea exige y así seleccionar a los trabajadores de forma científica; segundo, la adaptación del trabajo al trabajador en donde lo que prima es el estudio de la personalidad del trabajador así como sus incentivos, motivación, comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales.

Esta teoría busca explicar el comportamiento de las personas. Ya que, con el experimento de Hawthorne se demostró que es ser humano no solo es motivado por estímulos económicos, sino que las recompensas sociales y económicas también son importantes. Kurt Lewin, principal inspirador de los autores de la Escuela de Relaciones Humanas, indicó que el comportamiento humano depende del presente y de su ambiente psicológico.

Los humanistas determinaron que, la motivación es el impulso por el cual las personas se esfuerzan por alcanzar los objetivos de la organización, siempre y cuando se satisfaga también una necesidad individual; es de ahí que nace la definición de moral. La moral es una derivación de la motivación, provocado por la satisfacción o no de sus necesidades individuales. El concepto clima organizacional se deriva del de moral, ya que mantener una moral elevada produce la percepción de un clima receptivo, cálido, agradable y amistoso, por otro lado, una moral baja provocara un clima desfavorable, frío y desagradable.

A inicios de 1950, la teoría de la administración paso por una etapa de intensa remodelación puesto que, a pesar de la influencia de las ciencias de la conducta en la teoría administrativa, el enfoque clásico nunca se descartó por completo. El enfoque neoclásico es la misma teoría clásica presentada debidamente actualizada y redimensionada para las organizaciones de hoy.

El enfoque neoclásico se basa en los fundamentos siguientes: La administración como proceso operativo compuesto por cuatro funciones: planeación, organización, dirección y control; la administración debe estar fundada en principios básicos que tengan valor predictivo; la administración como arte que se apoya en principios universales; principios de la administración como los que fundamentan a las ciencias físicas y lógicas; la cultura afecta el entorno del administrador.

Dimensiones de la variable gestión administrativa

El presente trabajo de investigación tomara como dimensiones a las etapas del proceso administrativo es decir la planeación, organización, dirección y control, los cuales toman las siguientes definiciones:

Planificación

Según el Manual de estado Mayor de la PNP, la planeación consiste determinación de las tareas que corresponden a las diferentes áreas de labor, y esto requiere capacidad de poder visualizar el futuro con el objetivo de formular un esquema integrado de acciones futuras.

Stoner, Freeman y Gilbert (2009), señalaron:

“Los administradores deben pensar con anticipación en las metas y acciones que esperan alcanzar, además, que sus acciones deben basarse en un plan, lógica o método y no en corazonadas. Los planes muestran los objetivos de la organización y trazan los procedimientos adecuados para alcanzarlos” (p.11).

Asimismo, Chiavenato (2014), señaló que “las organizaciones no improvisan, sino que planean con lo van a hacer con anticipación, es en donde definen a donde quieren llegar, lo que deben hacer, como, cuando y en que secuencia” (p.124).

Taylor (1970, citado por Chiavenato 2014), marcó que “consiste en cambiar la improvisación por ciencia, mediante la planeación del método de trabajo” (p.49).

Para Gulick (1937, citado por Chiavenato 2014), la planeación es “trazar solo líneas generales de lo que la organización debe hacer y establecer los métodos para que lo hagan, con el fin de conseguir los objetivos de la organización” (p.64).

Organización

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2009), esta dimensión es “un proceso que busca: “Ordenar y distribuir los recursos, la autoridad y el trabajo entre los miembros de la organización, de modo que los mismos puedan lograr las metas la organización” (p.12).

Según Chiavenato (2014), manifestó que “esta función representa el acto de organizar, dividir el trabajo, crear una estructura a partir de grupos de actividades, delegar dichas actividades a puestos con personas idóneas, asignar recursos y coordinar los esfuerzos” (p.129).

Sobre el particular, Fayol (1950, citado por Chiavenato 2014), indicó “la organización puede dividirse en organización social, en donde existe interacción entre las personas con el fin de lograr objetivos específicos; y organización material, en donde se ordena, estructura y asigna recursos” (p.61).

Para Gulick (1937, citado por Chiavenato 2014), esta dimensión se definió como “la necesidad del establecimiento de una estructura formal a través de la cual sean definidas, coordinadas e integradas las diferentes áreas del trabajo, con el fin de alcanzar los objetivos esperados”. (p.64).

Dirección

En la Policía Nacional del Perú, según su manual de Estado Mayor la función de dirección consiste en la acción de comandar a los subordinados, impartiendo órdenes para el cumplimiento de la misión, en adelante se muestra algunas definiciones de dirección:

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2009), manifestó que significa “influir, mandar y motivar a los trabajadores para que estos realicen las labores que les competen. Los gerentes ejercen la dirección cuando persuaden a los demás de lograr el futuro juntos a partir de la planificación y organización” (p.13).

Según Chiavenato (2014), consideró que la dirección está referida a “las relaciones interpersonales de los administradores de todos los niveles de la organización, para que con habilidades de liderazgo puedan motivar al personal” (p.130).

Fayol (1950, citado por Chiavenato 2014), indicó que la dirección tiene como objetivo “alcanzar el rendimiento máximo de la totalidad de los trabajadores de la empresa en beneficio de esta” (p.61).

Para Stoner, Freeman y Gilbert (2009), la dirección se definió como “la tarea constante de tomar decisiones y luego convertirlas en ordenes e indicaciones específicas y generales, de esa forma tomar el liderazgo de la organización” (p.64).

Control

En lo relacionado, Stoner, Freeman y Gilbert (2009), indicaron que controlar es:

El proceso por el cual se verifica que las actividades realizadas se realizaron conforme a lo planificado. Los elementos del control tienen como funciones el medir resultados presentes, instituir estándares de desempeño, comparar con las normas establecidas a los resultados y tomar las medidas correctivas necesarias cuando se presentan desviaciones. (p.13).

Según Chiavenato (2014), señaló que en esta fase el administrador debe “monitorear el desempeño, comparar los resultados con los estándares y tomar medidas correctivas” (p.131).

Por otro lado, Taylor (1970, citado por Chiavenato 2014), señaló que el principio de control consiste en “controlar que el trabajo se esté realizando de acuerdo con las normas establecidas y el plan previsto, teniendo en cuenta que la gerencia debe cooperar con los trabajadores”. (p.49).

Según Fayol (1950, citado por Chiavenato 2014), manifestó que “controlar consiste en verificar que todo marche de acuerdo con el plan adoptado, y de encontrar errores o debilidades rectificarlos para que no se repitan” (p.61).

1.2.5 Clima Organizacional

Definiciones de Clima Organizacional

Existen diversas formas de conceptualizar la variable clima organizacional, generalmente estas concepciones varían en función de las teorías, considerándose las siguientes:

Brunet (2006), definió clima como “la personalidad de la organización que contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior” (p.13).

Por otro lado, Chiavenato (2014), definió clima organizacional como “la percepción de los empleados de la propiedad o cualidad del ambiente organizacional, que además influencia la conducta de estos” (p.402).

Así también, Martínez (2003), sostuvo:

El clima organizacional es la forma en que una persona percibe su trabajo, su productividad y su rendimiento; señalando, que las características del sistema organizacional son las que determinan el clima y que estas repercuten en la conducta y motivaciones de los miembros de la organización. (p.70).

Asimismo, Robbins (1990, citado por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo 2006), señaló que “el clima organizacional es comprendido como la personalidad de la organización, la misma que se puede describir en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, costumbres, prácticas y valores” (p.335).

Frese y Fay (2001, citados por Lisbona, Palací y Gómez 2008), afirmaron “el clima organizacional está referido a los procedimientos y prácticas formales y no formales de la entidad, que apoyan y guían los esfuerzos en dirección a un trabajo proactivo, con iniciativa y constante” (p.153).

Según, Silva (1996, citado por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo 2006), definió clima organizacional como “una propiedad de la percepción del individuo de la organización y que es una variable del sistema que posee el don de integrar personas, grupos y la organización” (p.336).

Clima organizacional en la Policía Nacional del Perú

El clima organizacional es la manera cómo el individuo percibe o aprecia su trabajo, su productividad, su rendimiento, su satisfacción entre otras cosas; es fundamental que un gerente comprenda la importancia de crear un buen clima

organizacional y determine cuáles son las dimensiones que más influyen en la organización.

Según el manual de estado mayor de la Policía Nacional del Perú, Resolución Directoral N° 245-DIRGEN/EMG (2013), indicó “al interior de la policía el estado emocional y mental de los individuos ayuda a mejorar los índices de su rendimiento, ello se llama “moral” y la moral colectiva de una organización se llama “espíritu de cuerpo”. Por esa razón es responsabilidad del oficial superior evaluar en forma individual y colectiva los índices de moral, para así conocer el espíritu de cuerpo de la unidad, tomando acciones para que esta se mantenga elevada.

Litwin y Stringer (1968, citado por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo 2006), señalaron “el clima organizacional involucra la percepción del sistema formal y estilo de los administradores, así también de diferentes factores del medio ambiente como las actitudes, valores, motivaciones y creencias que laboran en la organización”. (p.333).

Al respecto, Chiavenato (1990, citado por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo 2006), refirió “el clima organizacional se determina por la atmosfera y el medio interno, empero factores las políticas, estilos de liderazgo, tecnología, etapa de vida del negocio entre otros son influyentes” (p.335).

De acuerdo con lo señalado los autores atribuyen el clima organizacional a las políticas de la organización, al sistema formal y al estilo de los líderes o de los administradores para ejercer su mando, es decir que elementos propios de la gestión administrativa influyen favorable o desfavorablemente en el clima organizacional.

Características del concepto de clima organizacional

Taguiri (1977, citado por Brunet 2006), determinó que el clima organizacional posee características, que son como la personalidad de la organización y que además influyen en la conducta de los miembros de la organización; algunas de estas características son:

- a) El clima organizacional es un concepto sintético y molecular, así como la personalidad.
- b) El clima se manifiesta como una configuración individual de las variables situacionales.
- c) Los componentes del clima pueden cambiar mientras este es el mismo.
- d) El clima puede variar después de una intervención particular, mientras que la cultura es más permanente.
- e) El clima está determinado generalmente por las conductas, aptitudes, características, expectativas y cultura de la organización.
- f) El clima está basado en como el individuo percibe las características de la realidad externa de la organización.
- g) Tiene influencia sobre el comportamiento. (p.13).

Enfoques del Clima Organizacional

En las últimas décadas del siglo XX, diversos estudios relativos a clima organizacional han tratado de determinar su influencia en las organizaciones, y la llamaron de diferentes maneras como: atmosfera, ambiente, clima organizacional, satisfacción en el trabajo, etc. Al respecto, Moran y Volkwein (1922), propuso cuatro enfoques sobre el clima organizacional, los cuales se definieron a continuación:

El enfoque estructural en la estructura de una organización se manifiesta a través del clima, y que este se forma por la exposición de los empleados a las mismas características estructurales; por lo que, como resultado representan su propio clima organizacional. Dentro de estos conceptos se utilizan la analogía “es clima es a la organización como la personalidad al individuo.

El enfoque perceptual indicó que no es por la estructura, sino que,

dentro del mismo individuo es donde se forma el clima organizacional. Por tanto, el clima se forma del total de percepciones de los individuos del ambiente de la organización o sobre la estructura o procesos de su ambiente de trabajo.

El enfoque interactivo, el clima está compuesto de cuatro elementos que son: el entorno o ecología, las relaciones interpersonales, el sistema social y la cultura. Así también, hace referencia a que el clima es reflejo de la interacción de las características no solo personales sino también organizacionales. (p.36).

En vista de lo anterior, el enfoque cultural señala que clima y cultura son las variables que más se relacionan con el campo del comportamiento en la organización, su estudio permite intervenir en las organizaciones para producir un cambio cultural o para potenciar el clima. En este sentido, el clima organizacional es la parte más superficial de la cultura organizacional.

Tipos de clima organizacional

Brunet (2006), sustentó la existencia de dos tipos de clima organizacional:

Clima de tipo autoritario que tiene dos subdivisiones y el segundo de tipo participativo que también cuenta con dos subdivisiones.

El clima de tipo autoritario se subdivide en autoritario explotador y autoritario paternalista; el primero indica que los gerentes toman todas las decisiones puesto que no tienen confianza en su personal. El personal trabaja en medio de un clima de temor a castigos o amenazas. El segundo refirió que es aquel en donde la dirección tiene cierta confianza en sus trabajadores, sin embargo, los procesos de

control permanecen centralizados y la mayoría de las decisiones las toman los directivos, además las sanciones y los premios son utilizados para motivar a los trabajadores.

El clima de tipo participativo, está subdividido en consultivo y de participación en grupo; al primero de ellos como describió como aquel en donde la dirección tiene confianza en sus empleados, y aunque las decisiones generalmente se toman en la cima, se permite a los empleados tomar decisiones en niveles inferiores, así mismo la comunicación es de tipo descendente y la dirección busca satisfacer las necesidades de estima y prestigio de los trabajadores; no obstante en el segundo de ellos la dirección muestra total confianza en sus subordinados, y delega la autoridad en los diferentes niveles de la organización, en este tipo de clima la comunicación es ascendente, descendente y lateral, los trabajadores están motivados y existe una estrecha relación entre superiores y subordinados. (p.45).

Dimensiones de clima organizacional

No existe un criterio único entre los investigadores que han abordado el tema clima organizacional para determinar que dimensiones son las mejores para evaluar el clima dentro de las organizaciones. Sin embargo, la mayoría coincide que se debe contar con un mínimo de cuatro dimensiones:

Autonomía individual

Para Brunet (2006), señaló que “la autonomía individual incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto poder de decisión” (p.51).

Según Chiavenato (2014), manifestó:

La autonomía individual o responsabilidad puede incentivar o refrenar la conducta de las personas en razón a la dependencia hacia su superior, la restricción a poder tomar decisiones personales, el no poder tener iniciativa personal. Mientras más se incentive al personal, mejor será el clima organizacional. (p.402).

Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), definieron autonomía como “el nivel de libertad que la persona tiene para tomar decisiones y solucionar problemas”. (p.47).

Para Halpin y Crofts (1963, citados por Brunet 2006), señaló que “este factor se basa en el grado de iniciativa y de responsabilidades individuales que los trabajadores pueden ejercer en su trabajo” (p.49).

Grado de estructura que impone el puesto

Para Brunet (2006), indicó que esta dimensión “mide el nivel al que son establecidos los objetivos y los métodos de trabajo, y como son comunicados a los empleados por parte de sus jefes” (p.51).

Según Chiavenato (2014), señaló que la estructura organizacional refiere:

Dar libertad de acción a los empleados o imponer límites, por medio de restricciones, órdenes y prohibiciones impuestas en el ambiente de trabajo como normas, autoridad, procedimientos, especialización, entre otros. Se dice que mientras mayor libertad tengan los miembros de la organización mejor será el clima. (p.402).

Sobre el particular, Litwin y Stringer (1968, citados por Brunet 2006), definieron estructura organizacional como “las normas, obligaciones y políticas que son percibidas por los individuos de la organización” (p.46).

Asimismo, Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), señalaron “cubre las políticas, directrices y consignas que puede emitir una organización y que influyen en la forma de realizar una tarea”. (p.48).

Tipo de recompensa

Para Brunet (2006), señaló que “son las posibilidades de ascensos y aspectos monetarios” (p.51).

Según Chiavenato (2014), respecto a esta dimensión señaló:

La organización puede hacer hincapié en las sanciones y las críticas, así como estimular los incentivos y recompensas para que se alcancen los resultados. Se dice que mientras más se estimule al personal con incentivos y recompensas mejor será el clima. (p.402).

Litwin y Stringer (1968, citados por Brunet 2006), definieron la remuneración como “la percepción de la igualdad en la remuneración cuando el trabajo se encuentra bien hecho” (p.46).

Según Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), señalaron “la remuneración refiere a la forma en que se remunera a los empleados” (p.48).

Consideración, agradecimiento y apoyo

Para Brunet (2006), señaló que la dimensión refiere “al apoyo y estímulo que un trabajador recibe de los superiores de la organización” (p.51).

Según Chiavenato (2014), consideró que “la organización posee un clima negativo o frío, así como tener uno cálido que brinde apoyo a las iniciativas personales y grupales. Así mismo, indica que mientras más cálido el clima mejor será este” (p.402).

Al respecto, Litwin y Stringer (1968, citados por Brunet 2006), señalaron “surgen sentimientos de amistad y apoyo que experimentan las personas en una

organización” (p.46).

Para Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), indicaron “el apoyo que presta la gerencia a los trabajadores en relación a inconvenientes que tengan relación o no con el trabajo” (p.48).

1.3 Justificación

Para la justificación del presente estudio de investigación se tomó en cuenta los aspectos metodológico, legal, teórico, práctico y epistemológico, como sigue:

La justificación metodológica de este trabajo radicó en que mediante la presente investigación se utilizó técnicas e instrumentos que permitieron analizar de forma óptima las variables de estudio en el contexto de una unidad policial. Además, por su validez y confiabilidad los instrumentos, procedimientos, métodos y técnicas utilizadas podrán ser utilizada en otros estudios.

Este estudio tuvo justificación legal, ya que existieron leyes y normas vigentes sustentan el mencionado estudio, entre ellos se tiene: La Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 166° define la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú; el decreto legislativo N° 1267, la ley de la Policía Nacional del Perú; el decreto legislativo N° 1268, la ley de carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, entre otros.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación presentó justificación teórica, puesto que el estudio de la influencia de la variable gestión administrativa sobre la variable clima organizacional de una institución policial ha sido poco estudiado y no existen investigaciones relacionadas al tema que hayan aportado conocimiento y permitan su aplicación.

Justificación práctica

La aplicación práctica se ve en que los resultados del estudio contribuirán a optimizar la gestión administrativa para que esta cree un clima favorable, de mayor

participación y confianza que promueva la potenciación de su recurso humano, y que además se manifieste en mayores índices de productividad.

Justificación epistemológica

El presente trabajo también presenta justificación epistemológica, puesto que a pesar de que ambas variables materia de estudio fueron utilizadas en diferentes trabajos de investigación, el presente trabajo analizó su influencia al interior de una institución policial la misma que se caracteriza por ser profesional, disciplinada, no deliberante, profesional y subordinada al poder constitucional; además de sujetarse su personal a la precedencia en el grado lo que obliga al subordinado al acatamiento voluntario y consciente de las órdenes impartidas con arreglo a ley.

1.4 Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

En la década de 1930 surgió la teoría de las relaciones humanas, la cual presentó el concepto del “hombre social” como aquel que tiene sentimientos, deseos y temores; y sobre el cual los estilos de liderazgo o supervisión influyen en los niveles de desempeño, motivación y compromiso con los objetivos de la organización. De acuerdo con esta teoría, lo que motiva a las personas son las necesidades de reconocimiento, aceptación social y participación en los grupos sociales con los que conviven. Esto significa que la administración ya no puede tratar a los empleados de forma individual sino tratarlos como miembros de grupos, sujetos a las influencias sociales de los mismos.

Los trabajadores reaccionan a los actos de la dirección, a sus normas, decisiones, recompensas y sanciones como miembros de grupos sociales. Una incorrecta gestión administrativa afecta el clima organizacional, causa falta de motivación y bajo rendimiento profesional como consecuencia; por esa razón contar con una adecuada gestión administrativa se ha vuelto una necesidad en todo tipo de organización, teniendo en cuenta que esta no solo permite administrar eficientemente todos los recursos disponibles si no que, además establece acciones que potencien el recurso humano de la organización, delegando responsabilidades, asumiendo nuevos desafíos, estimulando las recompensas y

disminuyendo los conflictos.

La administración en la Policía Nacional del Perú busca el cumplimiento eficiente de las tareas para lograr los objetivos de la institución, esto en base a un debido planeamiento, organización de hombres y medios, coordinación de las estructuras de la organización, emisión correcta y oportuna de las ordenes, así como del control de su cumplimiento de forma efectiva. Dentro de la policía, la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas, tiene como parte de sus funciones el planear, organizar y ejecutar operaciones policiales con el fin de combatir el tráfico ilícito de drogas y delitos conexos, contando para ello con personal altamente calificado que se basa en principios de justicia, solidaridad e integridad, para el cumplimiento de sus metas institucionales.

La división mencionada con sede principal en la ciudad de Lima y oficinas en Ayacucho, Tingo María y Arequipa ha presentado problemas en cuanto a discrepancias del personal subalterno con decisiones del personal de mando medio de la unidad, así mismo el personal de mando medio con el jefe de la unidad en mención, tales conflictos nacieron de cambios que el jefe de unidad vio a bien tomar para el mejor funcionamiento de la organización.

Los cambios implementados en la División de Investigaciones Especiales fueron rotación de personal especializado y antiguo a otros departamentos de la misma unidad que necesitaban personal con mayor experiencia que pueda formar a los nuevos investigadores y transmitir sus conocimientos tanto en documentación policial como en el campo operativo; además se establecieron recortes de gastos y mayor control de los recursos económicos y logísticos asignados a cada departamento. Estos cambios generaron resistencia por parte del personal y de sus jefes de grupo los cuales no dudaron en manifestar su disconformidad en múltiples ocasiones.

Para que esta unidad policial pueda cumplir su misión es necesario promover la participación y potenciación de su recurso humano, así contribuir a crear un clima favorable en la organización que como consecuencia eleve sus índices de

productividad y promueva el bienestar del personal, a través de una adecuada gestión administrativa. El presente trabajo pretendió explicar la influencia de la variable gestión administrativa en la variable clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas, para lo cual se profundizó en el conocimiento de ambas variables, para así en base a su conocimiento buscar una mejora en sus niveles de producción sin descuidar su recurso humano. El escenario planteado permitió realizar la siguiente formulación del problema:

1.4.2 Problema general

¿La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?

1.4.3 Problemas específicos

Problema específico 1

¿La gestión administrativa influye en la dimensión autonomía individual, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?

Problema específico 2

¿La gestión administrativa influye en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?

Problema específico 3

¿La gestión administrativa influye en la dimensión tipo de recompensas, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?

Problema específico 4

¿La gestión administrativa influye en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión administrativa influye en la dimensión autonomía individual, del clima organizacional, de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Hipótesis específica 2

La gestión administrativa influye en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Hipótesis específica 3

La gestión administrativa influye en la dimensión recompensas, del clima organizacional de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Hipótesis específica 4

La gestión administrativa influye en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión autonomía individual, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión tipo de recompensas, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Definición conceptual de la variable gestión administrativa

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009), definieron administración como “el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los empleados de una organización; además es el uso de los recursos disponibles con el objetivo de lograr las metas establecidas” (p.7).

2.1.2 Definición operacional de la variable gestión administrativa

En el presente estudio de investigación para la operacionalización de la variable gestión administrativa se tomó como dimensiones a las fases de proceso administrativo que son la planeación, organización, dirección y control.

2.1.3 Definición conceptual de la variable clima organizacional

Brunet (2006), definió clima como “la personalidad de la organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior” (p.13).

2.1.4 Definición operacional de la variable clima organizacional

Para la operacionalización de la variable clima organizacional, se tomó como dimensiones a la estructura que impone el puesto, autonomía individual, el tipo de recompensas, y consideración, agradecimiento y apoyo.

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable 1: Gestión administrativa

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
	Misión y objetivos claros			
Planificación		1, 2, 3		
	Definición de un plan de acción	4, 5, 6		
		7, 8, 9	Siempre (5)	-Bueno (89-120)
Organización	Asignación de autoridad y responsabilidades		Casi siempre (4)	-Regular (57-88)
	Asignación de recursos	10, 11, 12	A veces (3)	
Dirección			Casi nunca (2)	-Malo (24-56)
			Nunca (1)	
	Coordinar esfuerzos	13, 14, 15		
	motivar	16, 17, 18		
Control	Evaluar el desempeño	19, 20, 21		
	Acciones correctivas	22, 23, 24		

Fuente: Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2009).

2.2.2 Variable 2: Clima organizacional

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Autonomía individual	Grado de Independencia	1, 2, 3	Siempre (5)	-Aceptable (24-30)
	Restricción a las decisiones	4, 5, 6	Casi siempre (4)	-Medianamente aceptable (15-23)
			A veces (3)	-No aceptable (6-14)
			Casi nunca (2)	
			Nunca (1)	
Grado de estructura que impone el puesto	Percepción de las reglas	7, 8, 9		
	Comunicación de tareas	10, 11, 12		Dimensiones
	Incentivos	13, 14, 15		-Aceptable (24-30)
Tipo de recompensa	Posibilidades de promoción	16, 17, 18		-Medianamente aceptable (15-23)
				-No aceptable (6-14)
Consideración, agradecimiento y apoyo	Compañerismo	19, 20, 21		
	Apoyo del superior	22, 23, 24		

Fuente: Brunet, L. (2006).

2.3 Metodología

Para la presente investigación se hizo uso del método hipotético deductivo, el cual consta de pasos esenciales como parte del procedimiento que sigue el investigador para lograr el conocimiento científico, en este trabajo podemos ver la creación hipótesis a partir del planteamiento del problema, seguidamente la deducción de las consecuencias de las hipótesis y luego la contratación con los hechos y la experiencia.

2.4 Tipo de estudio

El trabajo de investigación que se desarrolló corresponde a un estudio de tipo básico y alcance explicativo como a continuación se detalla:

Según Sánchez y Reyes (2006, citados por Soto 2015), definieron este tipo de estudio como “pura o fundamental, su propósito es acumular información de la realidad para incrementar el conocimiento científico” (p.36).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definió el alcance explicativo como:

Los estudios explicativos van más allá del establecimiento de relaciones entre conceptos, de la descripción de conceptos o fenómenos o; es decir, estas investigaciones buscan dar respuesta a las razones de los fenómenos físicos o sociales; buscan explicar la razón por la cual sucede un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o la razón por la que dos o más variables se relacionan. (p.84).

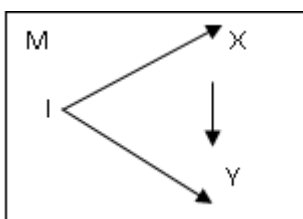
2.5 Diseño

El tipo de diseño utilizado para la presente investigación es la no experimental, puesto que lo que se hizo fue observar la realidad para analizar la información obtenida.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), lo definieron como:

La investigación realizada sin la manipulación intencional de las variables; es decir, son estudios en los que la variable independiente no es variada de forma premeditada para poder analizar su efecto en las otras variables. Lo que se hace en estas investigaciones es observar en su contexto natural a los fenómenos que se presentan para luego analizarlos. (p.149).

Presentó el esquema que se siguió en la investigación:



Dónde:

M= Muestra

X= Variable control interno

Y= Variable gestión administrativa

I = Influencia

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

El presente estudio tomó como población a los 103 efectivos policiales que laboran en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú.

Jany (1994, citado por Bernal 2010), definió población como “todos los elementos o las personas que poseen algunas características similares y sobre los que se desea hacer deducciones” (p.48).

2.6.2 Muestra

Bernal (2010), definió muestra como “parte de la población que es elegida, con la finalidad de adquirir información para desarrollar la investigación y en la cual se realizara la medición y observación de las variables que son objeto de estudio” (p.161).

La muestra utilizada en el estudio científico estuvo conformada por 81 efectivos policiales de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú.

La determinación del tamaño de muestra a utilizar en la presente investigación se realizó a través de la siguiente formula:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{E^2(N-1) + 1} \\
 n &= \frac{103}{(0.05)^2(103-1) + 1} \\
 n &= \frac{103}{(0.05)^2(102) + 1} \\
 n &= 82.07 \cong 82 \\
 w &= \frac{82}{103} \\
 w &= 0.79612
 \end{aligned}$$

2.6.3 Muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2010, citado por Soto 2015), conceptualizaron el muestro probabilístico como “los elementos que conforman la población en su totalidad tienen iguales posibilidades de ser elegidos y se hallan precisando el tamaño de la muestra y las características de la población” (p.235).

El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación para hallar la cantidad definida fue la probabilística, en vista que la totalidad de los integrantes de la población tuvieron la oportunidad de formar porción de la muestra, por consiguiente la técnica de muestreo probabilístico usada fue el muestreo estratificado, la misma que consistió en dividir a toda la población en diferentes grupos, para posteriormente seleccionar de forma aleatoria y proporcional, al

personal que conformo la muestra a utilizar como sigue:

Tabla 3

Muestra hallada para la presente investigación

Grupos	Personal(p)	W	P*w	Muestra
Administración	09	0.79612	7.16508	07
Departamento "a"	14	0.79612	11.14568	11
Departamento "b"	11	0.79612	8.75732	09
Departamento "c"	13	0.79612	10.34956	10
Departamento "d"	07	0.79612	5.57284	06
Departamento "e"	23	0.79612	18.31076	18
Departamento "f"	08	0.79612	6.36896	06
Departamento "g"	18	0.79612	14.33016	14

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Bernal (2010), al respecto señaló "una gran diversidad de técnicas para recolectar información en el estudio de campo de una investigación. En relación con el método y el tipo de investigación que se va a realizar, se utilizan unas u otras técnicas" (p.192).

2.7.2 Encuesta

La técnica que se tomó en cuenta para desarrollar la presente investigación científica fue la encuesta que de acuerdo con:

Bernal (2010), definió la encuesta como "una de las técnicas más utilizadas en la recolección de datos, se sustenta en un conjunto de preguntas o cuestionario los cuales son elaboradas con el ideal de tomar información de las personas". (p.194).

2.7.3 Instrumento

Según Grinnell, Williams y Unrau (2009, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010), señalaron que:

Un instrumento de prueba apropiado viene a ser el que examina información visible que constituyen los conceptos o las variables de

estudio que el investigador busca analizar. El instrumento de medición tiene por función crear una comunicación entre el mundo conceptual y el mundo real. El primero aporta modelos teóricos para encontrar la razón de ser de esa fracción del mundo real que se está buscando describir, el segundo proporciona realidad práctica. (p.200).

Validación del sistema

La Validez determina si el instrumento que se pretende utilizar para medir las variables objeto de estudio sirve o no para ese propósito. La validez del instrumento utilizado en la presente investigación fue realizada por el juicio de un experto.

Se utilizaron los aspectos de validación a continuación descritos:

Indicadores	: Criterios
Claridad	: Ha sido formulado con lenguaje específico y apropiado.
Objetividad	: Las conductas expresadas son observables.
Actualidad	: Adaptado a los avances tecnológicos y de la ciencia.
Suficiencia	: Comprende aspectos suficientes en calidad y cantidad.
Intencionalidad	: Apropiado para evaluar aspectos de las estrategias.
Consistencia	: Fundado en aspectos científicos y teóricos.
Coherencia	: Que guardan las dimensiones, indicadores e índices entre ellos.
Metodología	: El propósito del diagnóstico es respondido por la estrategia.
Pertinencia	: El instrumento es eficaz para el objetivo de la investigación.

Tabla 4

Tabla de validación de contenido

Validador	Instrumento	Resultado
Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino	Cuestionario	Aplicable

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalaron que:

Existen diversas maneras de determinar la confiabilidad de un instrumento de medición, utilizando métodos y procedimientos que dan como resultado coeficientes fiables. Habitualmente fluctúan entre cero (0) y uno (1), donde conseguir un coeficiente de cero significa confiabilidad nula y uno representa la máxima confiabilidad. Por tal razón mientras más se aproxime el coeficiente a cero (0), significa que existirá mayor error en la medición. (p.207).

En la presente investigación la confiabilidad del instrumento se ejecutó mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach”. La fórmula utilizada fue la siguiente:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Dónde:

α : Coeficiente Alfa de Cron Bach

N : Número de ítems

$\sum \sigma_{xi}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_X^2 : Varianza de la variable.

Producto del procesamiento estadístico el Alfa de Cron Bach, en una prueba de 20 integrantes, arrojó el resultado siguiente para cada instrumento:

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Gestión administrativa		Clima organizacional	
N	24.00	N	24.00
$\sum v_i$	17.40	$\sum v_i$	10.33
V_t	263.38	V_t	84.93
Sección 1	1.04	Sección 1	1.04
Sección 2	0.93	Sección 2	0.88
Absoluto s2	0.93	Absoluto s2	0.88
A	0.97	A	0.92

Interpretación

En base a las escalas de valoración y con el resultado obtenido se determinó que según el Alfa de Cron Bach el cuestionario de gestión administrativa utilizado es confiable, siendo la confiabilidad de 0.97; así mismo, el cuestionario de clima organizacional arrojó una confiabilidad de 0.92 lo que indica que es confiable.

2.7.4 Cuestionario

Se realizó la recolección de información utilizando como instrumento para ello el cuestionario que según:

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definieron el cuestionario como “un instrumento de recolección de información más utilizado. El cuestionario está compuesto por diferentes preguntas formuladas en relación con las variables a medir. Este tiene que guardar relación con el planteamiento del problema y la hipótesis” (p.217).

Se realizó la descripción del instrumento a usar en la investigación objeto de estudio, como sigue:

Tabla 6

Ficha técnica de la Variable 1 Gestión administrativa

Ficha Técnica de la Variable Gestión administrativa	
Nombre Del Instrumento	Cuestionario de gestión administrativa
Adaptado	Salcedo Medina, Elizabeth
Año	2017
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Determinar la gestión administrativa en la entidad objeto de estudio.
Población	Trabajadores de la División de investigadores especiales de la DIRAD PN
Número de ítem	24 directa
Aplicación	Individual
Tiempo de administración	30 minutos
Normas de aplicación	El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.
Escala	De Likert

Tabla 7

Ficha técnica de la Variable 2 Clima organizacional

Ficha Técnica de la Variable Clima organizacional	
Nombre Del Instrumento	Cuestionario de clima organizacional
Adaptado	Salcedo Medina, Elizabeth
Año	2017
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Determina el clima organizacional en la entidad objeto de estudio.
Población	Trabajadores de la División de investigadores especiales de la DIRAD PNP
Número de ítem	24 directa
Aplicación	Individual
Tiempo de administración	30 minutos
Normas de aplicación	El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.
Escala	De Likert

2.8 Métodos de análisis de datos

El presente estudio hizo uso de la regresión logística ordinal y tablas de frecuencia para realizar datos descriptivos.

2.9 Aspectos éticos

El estudio en mención se realizó con autorización del jefe de unidad de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, así mismo se tomó en cuenta los siguientes principios el estudio fue real, fue original, no hubo plagio en la investigación, se mantuvo la identidad de los trabajadores en reserva y no existió manipulación de los resultados.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación:

Después de la aplicación del instrumento al grupo de estudio, a continuación, se describe los resultados estadísticos obtenidos en función al diseño asumido para la investigación, en cuanto al análisis descriptivo para verificación de los resultados frecuenciales.

Tabla 8

Niveles de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Malo	7	8,6%	8,6
	Regular	18	22,2%	22,2
	Bueno	56	69,1%	69,1
	Total	81	100,0%	100,0

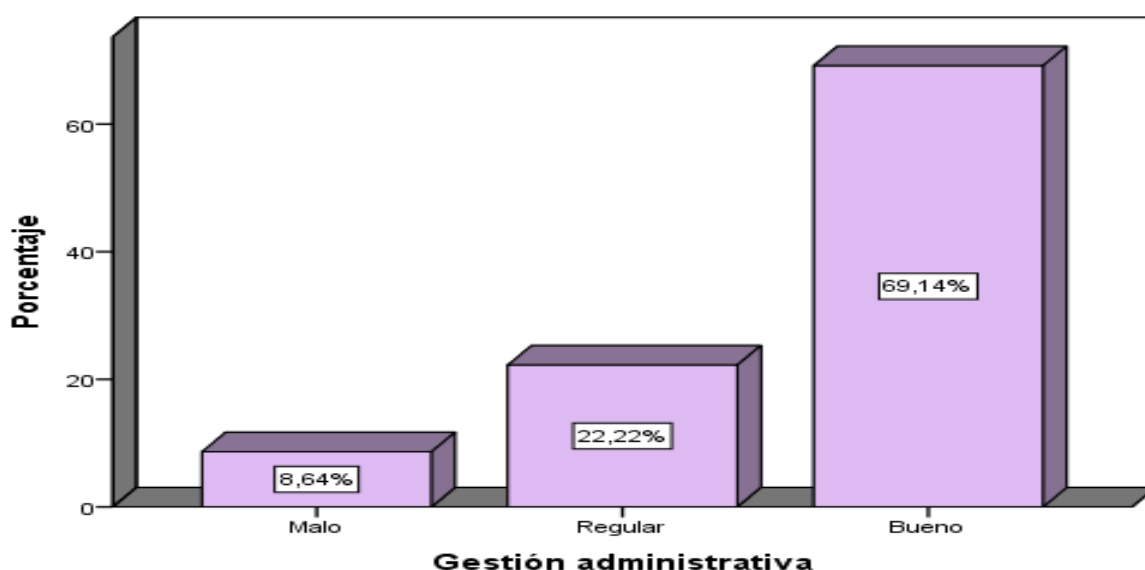


Figura 4. Niveles de frecuencias de la gestión administrativa.

De la tabla y figura se aprecia que el 8,64% de los encuestados manifiestan que la gestión administrativa está en un nivel malo, el 22,22% han indicado que la gestión administrativa está en un nivel regular y el 69,14% han referido que la gestión administrativa es buena en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. De los resultados se tiene que la predominancia en cuanto al nivel es bueno, respecto de la gestión administrativa.

Tabla 9

Niveles del clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	No aceptable	5	6,2%	6,2
	Medianamente aceptable	32	39,5%	39,5
	Aceptable	44	54,3%	54,3
	Total	81	100,05	100,0

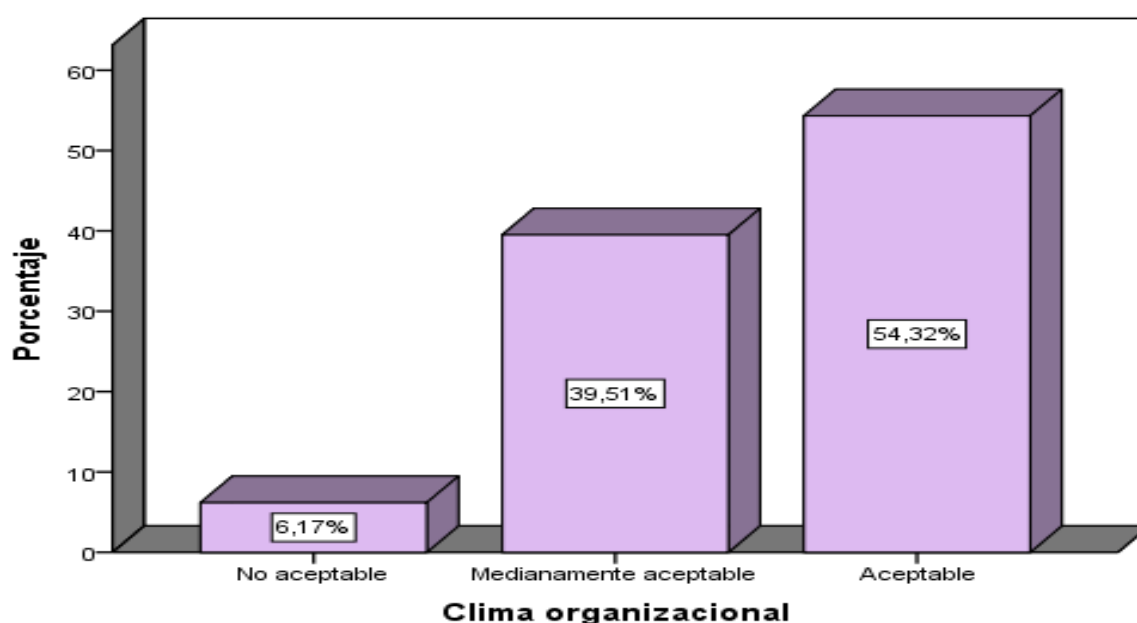


Figura 5. Niveles de frecuencias del clima organizacional

De la tabla y figura se considera que el 6,17% de los encuestados indican que existe un clima no aceptable, asimismo el 39,51% ha referido que el clima organizacional es medianamente aceptable y el 54,32% han manifestado tener un clima aceptable en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. De los resultados se tiene que la predominancia en cuanto al nivel es aceptable del clima organizacional.

Datos específicos previos al análisis de los datos

Se aplicó una prueba no paramétrica, en la cual muestra la dependencia entre las variables; y que con respecto a los resultados obtenidos a partir del software con escala ordinal la prueba de hipótesis se basará en la prueba de regresión logística,

siendo los datos de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, y que para ello se tomará en cuanto el reporte del SPSS.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	59,542			
Final	11,830	47,712	2	,000
Función de enlace: Logit.				

De acuerdo con el informe respectivo se ha obtenido los siguientes resultados, que los datos alcanzados explican que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú puesto que el resultado de la tabla de acuerdo con el Chi cuadrado es de 47,712 y p valor (valor de la significación) es igual a 0.000.

Tabla 11

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,395	2	,821
Desvianza	,647	2	,723
Función de enlace: Logit.			

Considerando a las variables y al modelo presentado, ésta sería dada p valor 0.821 frente al α igual 0.05. Hallando de esta forma efectos de la cortesía de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; donde con los datos de la variable es posible demostrar la dependencia; así que el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en el clima organizacional.

Estimaciones de parámetro							95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[clima_agrup = 1]	-6,040	1,128	28,69	1	,000	-8,249	-3,830
	[clima_agrup = 2]	-1,199	,317	14,34	1	,000	-1,820	-,579
Ubicación	[ges_agrup=1]	-5,186	1,340	14,98	1	,000	-7,812	-2,560
	[ges_agrup=2]	-4,338	1,084	16,00	1	,000	-6,464	-2,213
	[ges_agrup=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados que representan las variables en la expresión de la regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía, se tienen las comparaciones entre el nivel de la gestión administrativa de nivel bueno en comparación del nivel aceptable del clima organizacional, al respecto la variable gestión administrativa resulta protector con respecto al clima organizacional donde el participante que percibe a la gestión administrativa en un nivel bueno desarrolla la probabilidad de percibir al clima en un nivel aceptable esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 28,961 siendo ésta significativo por lo que $p\text{ value} = 0,00$ que es menor al 0.05, por lo tanto se visualiza que el nivel de la administración es bueno en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017

H1: La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017

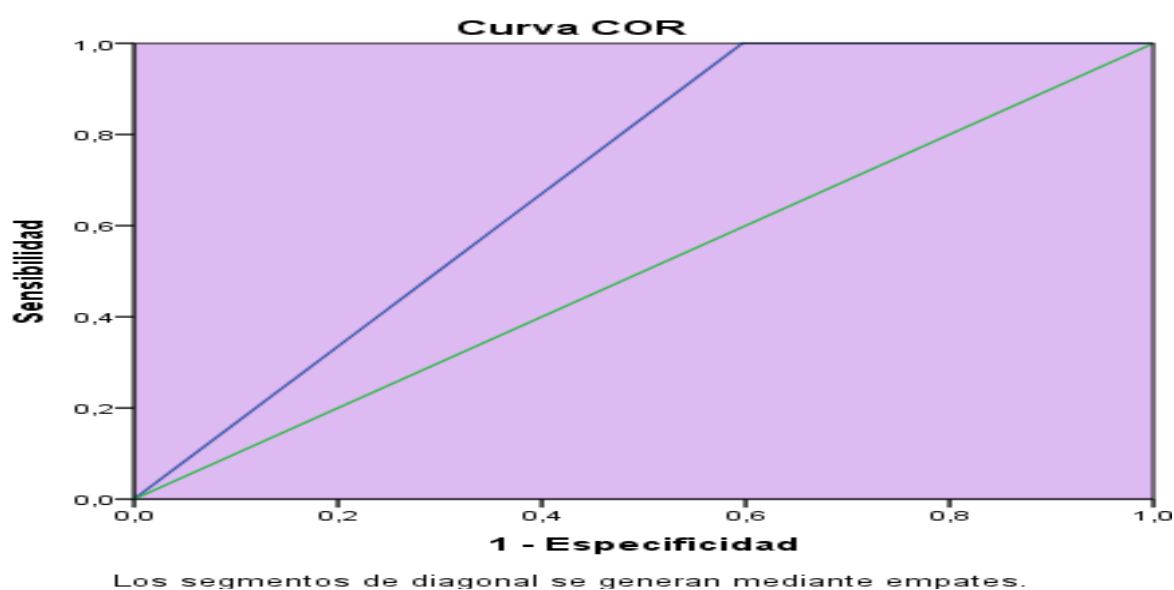
Tabla 13

Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa influye en el clima organizacional.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,445	,540	,338

Función de vínculo: Logit

En este contexto, los pseudo R cuadrado, se muestra la dependencia porcentual de la gestión administrativa en el clima organizacional, donde se tiene el resultado de Cox y Snell que es igual a 0.445 que significaría que el clima se debe al 44,5% de la gestión administrativa, empero la subordinación más estable es del coeficiente de Nagalkerke, el cual el clima organizacional se debe al 54% de la gestión administrativa.



Área 0.549

Figura 6. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional

La derivación obtenida, se manifiesta que el área simbolizado por los resultados de incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional muestra el reporte del mismo con 54,9% de área bajo la curva COR; ello implica entonces referir que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de los trabajadores de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú 2017.

Resultado específico 1

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en la autonomía individual.

Estimaciones de parámetro							95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[auto_agrup = 1]	-2,118	,407	27,105	1	,000	-2,915	-1,321
	[auto_agrup = 2]	,726	,281	6,678	1	,010	,175	1,277
Ubicación	[ges_agrup=1]	-3,065	,928	10,900	1	,001	-4,885	-1,246
	[ges_agrup=2]	-2,218	,599	13,723	1	,000	-3,391	-1,044
	[ges_agrup=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados que representan los variable y dimensión en la expresión de la regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en el autonomía individual de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía; se tienen las comparaciones entre el nivel de la gestión administrativa en un nivel bueno en comparación del nivel aceptable del clima organizacional, al respecto la variable gestión administrativa resulta influyente con respecto al clima organizacional donde el encuestado que percibe a la gestión administrativa en un nivel bueno percibe la probabilidad de ver al clima a un nivel aceptable esta afirmación corroborado por el resultado de la prueba de Wald igual a 27,105 siendo ésta significativo por lo que $p\text{ value}=0,00$ que es menor al 0.05, por lo tanto se

visualiza que el nivel de la administrativa es bueno en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión administrativa no influye en la autonomía individual de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017

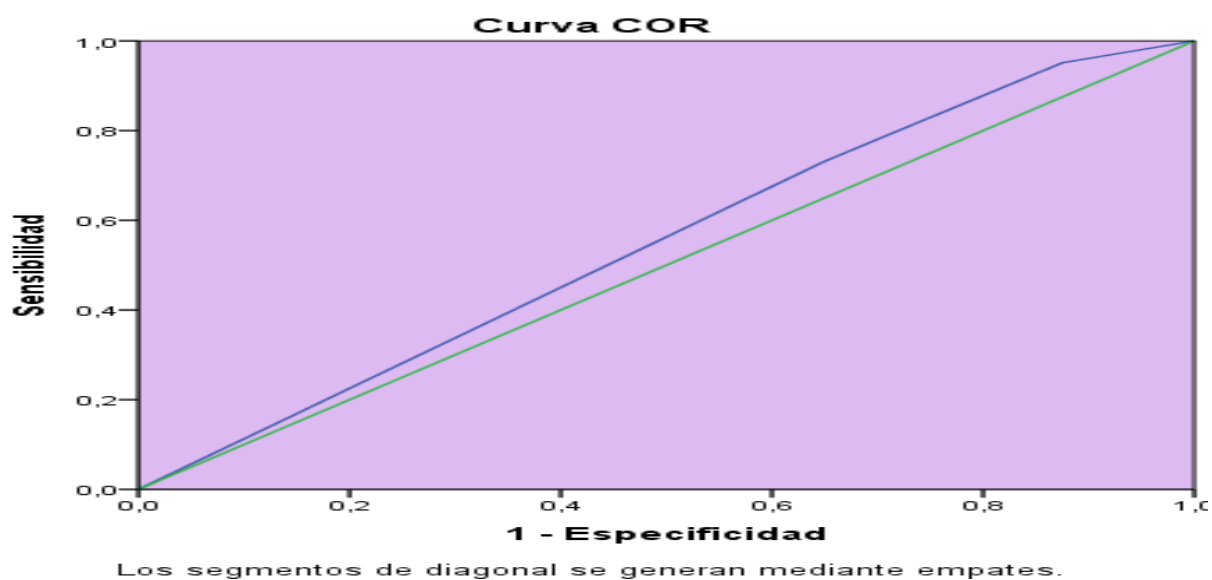
H1: La gestión administrativa influye en la autonomía individual de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Tabla 15

Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en la autonomía individual.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,256	,294	,143
Función de vínculo: Logit.			

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se visualiza la dependencia porcentual de la gestión administrativa en la dimensión autonomía individual de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, donde se tiene como resultado el Cox y Snell igual a 0.256 que indicaría que la autonomía individual se debe al 25,6% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual la dimensión autonomía individual del clima organizacional se debe al 29,4% de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.



Área= 0,542

Figura 7. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en la autonomía individual.

En la siguiente figura se confirma lo explicado, en que se tiene el área de acuerdo con los datos de la gestión administrativa en la autonomía individual, el cual representa el 54,2% de área bajo la curva COR; por consiguiente, se afirma que la gestión administrativa influye en la autonomía individual de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Resultado específico 2

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto.

Estimaciones de parámetro							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza
			r				Límite inferior Límite superior
Umbral	[estr_agrup = 1]	-2,111	,376	31,438	1	,000	-2,849 -1,373
	[estr_agrup = 2]	-,698	,282	6,138	1	,013	-1,250 -,146
Ubicación	[ges_agrup=1]	-2,950	,886	11,092	1	,001	-4,687 -1,214
	[ges_agrup=2]	-1,536	,529	8,434	1	,004	-2,572 -,499
	[ges_agrup=3]	0 ^a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados que representan los variable y dimensión en la expresión de la regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía; se observan las comparaciones entre el nivel de la gestión administrativa en un nivel bueno en comparación de un nivel aceptable de la estructura que impone el puesto; en ese sentido la variable gestión administrativa resulta influyente con respecto a la estructura que impone el puesto del clima organizacional donde el participante que percibe a la gestión administrativa en un nivel bueno tiende la probabilidad de afirmar que la estructura del puesto tiene nivel aceptable esta afirmación es corroborado por el resultado de la prueba de Wald igual a 31,438 siendo ésta significativo por el p value=0,00 que es menor al 0.05, es así que se visualiza que el nivel de la administrativa es bueno en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no influye en la estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017

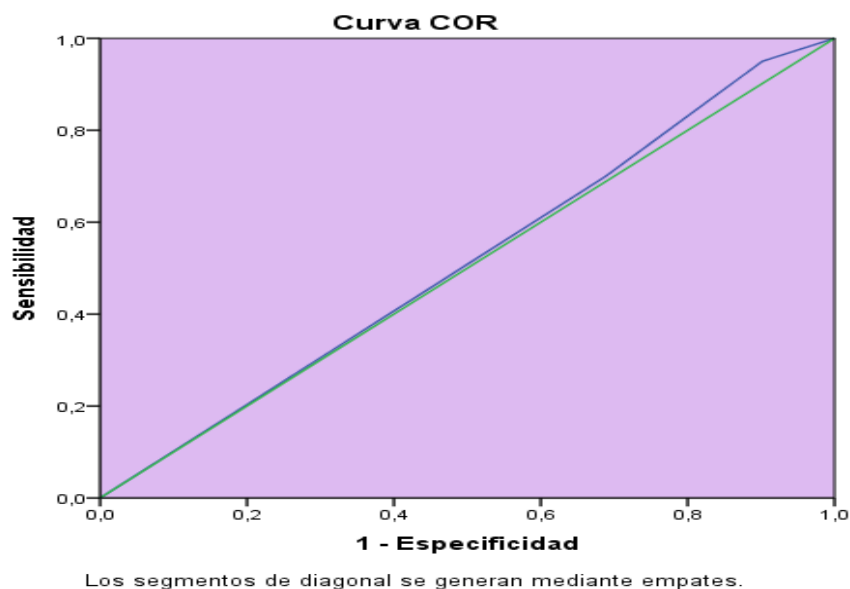
H1: La gestión administrativa influye en la estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en la estructura que impone el puesto.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,197	,227	,109
Función de vínculo: Logit.			

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se observa la dependencia porcentual de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, donde se tiene como resultado el Cox y Snell igual a 0.197 que indicaría que la estructura mencionada se debe al 19,7% de la gestión administrativa, no obstante la dependencia más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual la dimensión referida se debe al 22,7% de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.



Área= 0,527

Figura 8. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto.

En la siguiente figura se observa el área de acuerdo con los datos de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto, el cual representa el 52,7% del área bajo la curva COR; en donde se afirma que la gestión administrativa influye en la estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Resultado específico 3

Tabla 18

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en tipo de recompensa.

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[tip_rec_agrup = 1]	-4,018	,662	36,816	1	,000	-5,316	-2,720
	[tip_rec_agrup = 2]	-1,005	,301	11,141	1	,001	-1,596	-,415
Ubicación	[ges_agrup=1]	-3,539	,938	14,219	1	,000	-5,378	-1,699
	[ges_agrup=2]	-3,410	,729	21,900	1	,000	-4,839	-1,982
	[ges_agrup=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados que representan los variable y dimensión en la expresión de la regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en el tipo de recompensa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía; se visualiza el nivel bueno de la gestión administrativa en comparación de un nivel aceptable de la dimensión que el tipo de recompensa; en ese sentido la variable gestión administrativa resulta protector con respecto al tipo de recompensa donde el participante que percibe a la gestión administrativa en un nivel bueno es probabilidad de afirmar que es aceptable el tipo de recompensa, esta aseveración es reconocido por el resultado de la prueba de Wald que es igual a 36,816 siendo ésta significativo por el $p\text{ value}=0,00$ que es menor al 0.05, por lo consiguiente se observa que el nivel de la gestión administrativa es bueno en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativa no influye en el tipo de recompensa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017

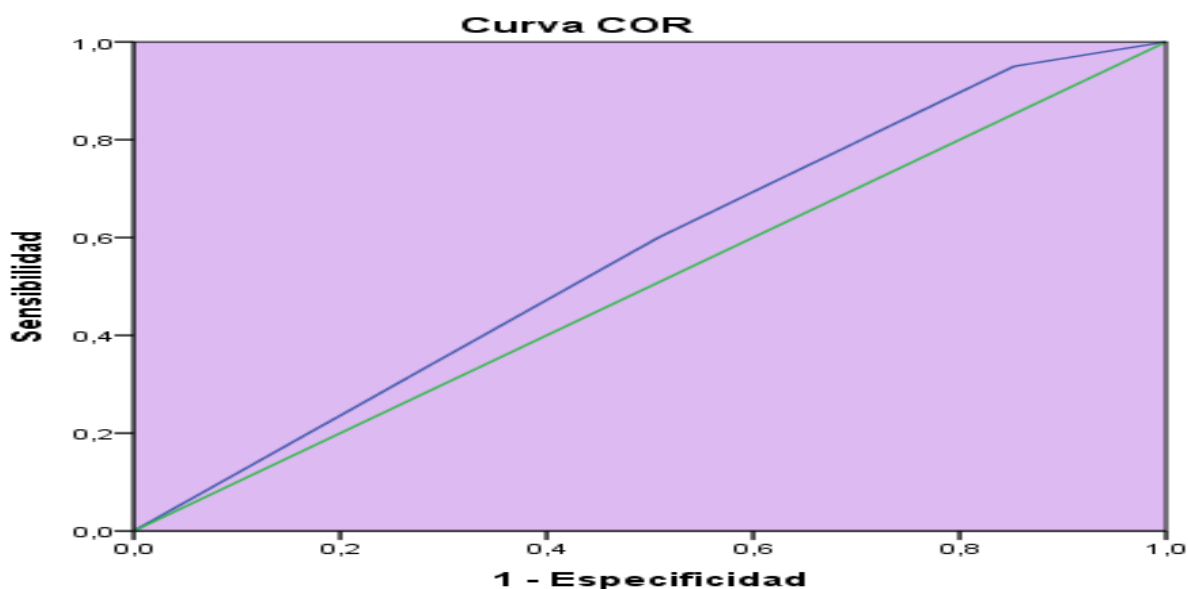
H1: La gestión administrativa influye en el tipo de recompensa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en el tipo de recompensa

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,379	,444	,248
Función de vínculo: Logit.			

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se observa la dependencia porcentual de la gestión administrativa en el tipo de recompensa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, donde se visualiza como resultado el Cox y Snell es igual a 0.379 que indicaría que la dimensión mencionada se debe al 37,9% de la gestión administrativa, no obstante la dependencia más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual el tipo de recompensa se debe a un 44,4% de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área= 0,549

Figura 9. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en el tipo de recompensa.

En la siguiente figura se observa el área de acuerdo con los datos de la gestión administrativa en el tipo de recompensa, el cual representa el 54,9% del área bajo la curva COR; en donde se afirma que la gestión administrativa influye en el tipo de recompensa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Resultado específico 4

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de la gestión administrativa en consideración, agradecimiento y apoyo.

Estimaciones de parámetro							95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estánda	Wald	gl	Sig.	Límite inferio	Límite superior
Umbral	[cons_agrup = 1]	-4,910	,748	43,046	1	,000	-6,376	-3,443
	[cons_agrup = 2]	-1,954	,405	23,265	1	,000	-2,748	-1,160
Ubicación	[ges_agrup=1]	-3,913	,957	16,710	1	,000	-5,790	-2,037
	[ges_agrup=2]	-2,692	,633	18,096	1	,000	-3,932	-1,451
	[ges_agrup=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente, de los resultados que representan los variable y dimensión en la expresión de la regresión ordinal con respecto a la gestión administrativa en la consideración, agradecimiento y apoyo de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía; se visualiza el nivel bueno de la gestión administrativa en comparación de un nivel aceptable de la consideración, agradecimiento y apoyo; a sí mismo la variable gestión administrativa resultó ser influyente con respecto a la consideración, agradecimiento y apoyo, así que el participante si percibe a la gestión administrativa en un nivel bueno es probable en afirmar que la consideración, agradecimiento y apoyo es aceptable, esta afirmación es enjuiciado por el resultado de la prueba de Wald que es igual a 43,46 siendo ésta significativo por el $p\text{ value}=0,00$ que es menor al 0.05, por lo consiguiente se observa que el nivel de la gestión administrativa es bueno en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La gestión administrativa no influye en la consideración, agradecimiento y apoyo de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017

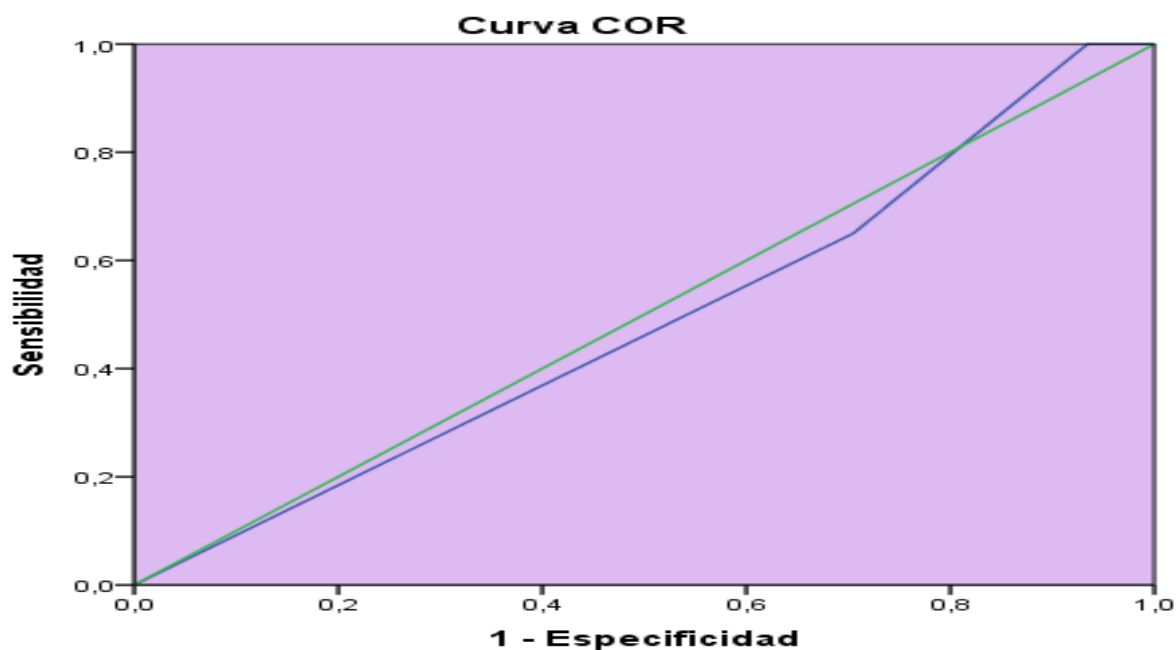
H1: La gestión administrativa influye en la consideración, agradecimiento y apoyo de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa y su influencia en consideración, agradecimiento y apoyo.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,197	,227	,109
Función de vínculo: Logit.			

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se observa la dependencia porcentual de la gestión administrativa en la consideración, agradecimiento y apoyo de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, donde se visualiza como resultado el Cox y Snell es igual a 0.197 que indicaría que la dimensión mencionada se debe al 19,7% de la gestión administrativa, no obstante la dependencia más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual indica que la consideración, agradecimiento y apoyo se debe a un 22,7% de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área= 0,479

Figura 10. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa consideración, agradecimiento y apoyo.

En la siguiente figura se observa el área de acuerdo con los datos de la gestión administrativa en la consideración, agradecimiento y apoyo el cual representa el 47,9% del área bajo la curva COR; en donde se afirma que la gestión administrativa influye en la dimensión referida de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

IV. Discusión

Los resultados de la presente investigación se obtuvieron a través de la aplicación de dos encuestas a la muestra, la primera para recabar información respecto a la gestión administrativa y la segunda para recolectar información del clima organizacional en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú. El presente estudio trabajo con variables cualitativas por lo que utilizo en cada encuesta la escala de Likert, la validez del instrumento utilizado fue dada por el juicio de un experto. Así también, el estudio de la confiabilidad del instrumento se ejecutó mediante la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach donde el resultado obtenido para la variable gestión administrativa fue de 0.97 de confiabilidad, mientras que el resultado de la segunda variable arrojó una confiabilidad de 0.92 lo que demostró que los cuestionarios aplicados fueron confiables.

De los resultados del presente estudio observamos que la hipótesis general fue planteada de la siguiente manera: H_0 : La gestión administrativa no influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. H_1 : La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. En este contexto tenemos que el pseudo R cuadrado indicó que el clima organizacional presenta una dependencia de 44,5% de la gestión administrativa, sin embargo, el coeficiente de Nagalkerke arroja una dependencia del clima sobre la gestión administrativa del 54%. La figura 6 de la Curva de COR mostró un reporte del 54,9% de área bajo la curva lo que nos indicó que la gestión administrativa tiene influencia en el clima organizacional de mencionada unidad policial. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se dio por aceptada la hipótesis alterna.

El resultado guarda relación con el estudio de Rodríguez (2012), titulado “Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012” en donde el investigador concluyó que existía una correlación positiva, es decir que la gestión administrativa ejerce influencia sobre el clima organizacional de la I.E Enrique Paillardelle, 2012, demostrándose la hipótesis general por la prueba de T-Student

que arrojo un $P = 0.01$. siendo el grado de relación de 0,630, además el coeficiente de determinación del 39.1% de variación del clima organizacional. Mencionada conclusión concuerda con lo escrito por Chiavenato (1990) y Litwin y Stringer (1968), ambos autores señalan que el clima organizacional es determinado entre otras razones por la percepción del sistema formal de la organización, así como por el estilo de liderazgo de los directivos; esto nos deja claro que la gestión administrativa influencia en el clima de las organizaciones.

Así mismo, tenemos que el 69,14% de la muestra indicó que la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú es buena. En cuanto a la variable clima organizacional el 54% de la muestra manifestó tener un clima aceptable. Con esta información notamos que la predominancia en cuanto al nivel de gestión administrativa es buena y respecto a clima organizacional es aceptable. Se aplicó una prueba no paramétrica que demostró la dependencia entre ambas variables; el resultado obtenido a partir del software se basó en la prueba de regresión logística ordinal. En el informe respectivo se concluyó que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, ya que, el resultado de la tabla según el Chi cuadrado es de 47,712 y p_valor es igual a 0.000., así vemos que la variable gestión administrativa resulta protector con respecto al clima organizacional, ya que podemos decir que el participante que percibe en un nivel bueno a la gestión administrativa desarrolla la percepción de un clima en un nivel aceptable.

Por el contrario, Rodríguez (2012), en su trabajo denominado “Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012”, determinó que el 54,1% de entrevistados manifestaron que la gestión administrativa estaba en un nivel deficiente, así mismo respecto al clima organizacional indicó que el 61,2% de las personas señalaron que la misma se encontraba en un nivel desfavorable. Este resultado en cuanto a la gestión administrativa se debió en parte a que la mayoría de los cargos administrativos no son ocupados por personas preparadas en

administración sino por personal docente antiguo, así mismo que al no existir educación en administración no pueden establecer estrategias coherentes con las necesidades de la institución, además se evidencia la falta de liderazgo por las autoridades, falta de planificación, de organización y de control. Así también el resultado del clima organizacional se debió a la percepción del personal de que no existe en su institución trabajo en equipo, no tienen una adecuada capacitación, ni comunicación con los directivos, así como la falta de un liderazgo eficaz.

A partir de los hallazgos encontrados aceptamos la hipótesis específica N° 1 alterna, que dice: “La gestión administrativa influye en la autonomía individual, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017”, dado que la prueba de Cox y Snell arrojaron un resultado de 0.256; sin embargo la dependencia más firme fue la de Nagalkerke, el cual dio como resultado que la autonomía individual se debe en un 29,4% a la gestión administrativa de la unidad policial materia de este estudio. Con más claridad se observó este resultado en la Figura 7 la cual presento el 54,2% de área bajo la curva de COR, lo que da la certeza de que la gestión administrativa influye en la autonomía individual de la DIVINESP; en donde el trabajador que percibió la gestión administrativa en un nivel bueno tuvo la posibilidad de afirmar que la autonomía individual, del clima organizacional, se encuentra en un nivel aceptable.

Según Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), definieron la autonomía como: “el nivel de libertad que la persona tiene para tomar decisiones y solucionar problemas”. (p.47). No obstante, para el mismo Brunet (2006), la autonomía individual incluye: La responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. (p.51). Es así que se ve en los resultados de la tesis internacional de Frías (2015), denominada: “Clima organizacional laboral en la gerencia regional Aragua del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista, ubicada en Maracay- estado de Aragua”; que el 37% de encuestados manifestaron que estuvieron de totalmente de acuerdo con que la responsabilidad forma parte de sus procesos de trabajo, el 19% estuvo de acuerdo, el otro 19% en desacuerdo y el 25% no aplica. Lo que dio como resultado

que la mayoría reconoció que existe responsabilidad y que esta se realiza durante las acciones laborales de la institución. En la División de Investigaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú todas personas son responsables administrativa y penalmente por las acciones que realizan, y de acuerdo al área de su especialidad tienen autonomía y libertad para realizar sus labores o resolver problemas que se presenten de manera inesperada, sin embargo, como en toda organización jerarquizada el personal está obligado a dar cuenta de las acciones que realiza a su jefe inmediato y en esa secuencia de mando al jefe de unidad y al comando institucional, sin cargo a las situaciones que por su naturaleza deberán ser consultadas con anterioridad a tomar una decisión.

Igualmente, de los resultados tenemos que se aceptó la hipótesis específica N°2 alterna que manifestó que: “La gestión administrativa influye en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017”; Donde los encuestados indicaron que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno y la estructura que impone el puesto tiene un nivel aceptable, siendo así que el empleado que percibió la gestión administrativa en un nivel bueno desarrolló la probabilidad de aseverar que la estructura que impone el puesto tiene un nivel aceptable. Los datos estadísticos según la fórmula de Cox y Snell señalaron que la estructura que impone el puesto se debería en un 19,7% a la gestión administrativa, no obstante, según el coeficiente de Nagalkerke mencionada dimensión del clima organizacional depende en un 22,7% de la gestión administrativa. De estos resultados y de lo que muestra la Figura 8 en donde el área representa el 52.7% bajo la curva de COR, es que tenemos que se afirma que la gestión administrativa influye en la dimensión grado de estructura de que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de investigaciones especiales de la Policía Nacional del Perú, 2017.

Por el contrario, la tesis internacional de Olaizola (2012), denominado “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo”, presentó como resultado que el personal docente de la institución mencionada percibe el desempeño gerencial de los directivos como

insuficiente y su estructura organizativa como informal, ya que, a pesar de contar con una estructura organizacional formal de los puestos de trabajo esta no funciona como tal; además, según los resultados del estudio el clima organizacional predominante es el autoritario con tendencia a paternalista. Al respecto, Litwin y Stringer (1968, citados por Brunet 2006), definieron la estructura organizacional como: “Las normas, obligaciones y políticas que son percibidas por los individuos de la organización”. (p.46). Para Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), esta dimensión: “Cubre las políticas, directrices y consignas que puede emitir una organización y que influyen en la forma de realizar una tarea”. (p.48). Los autores citados por Brunet explican cómo es que la gestión de la estructura organizacional con sus normas, obligaciones, políticas, consignas entre otros influyen el trabajador a la hora de realizar una tarea y como esta influencia parte de la percepción de los participantes respecto a estos criterios.

De los hallazgos derivados de la específica N°3 notamos que los empleados perciben que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno mientras que el tipo de recompensa, del clima organizacional, se encuentra en un nivel aceptable; así es que decimos que el participante que aprecia la gestión administrativa en un nivel bueno desarrolla la percepción de que el tipo de recompensa se encuentra en un nivel aceptable. Además, la prueba de Cox y Snell arroja que tipo de recompensa se debe en un 37,9% a la gestión administrativa, no obstante, la dependencia más firme la presenta el coeficiente de Nagalkerke con un resultado de 44,4%. Estos resultados se apoyan en la Figura 9 que exhibe que el área bajo la curva de COR representa el 54,9%, lo que asevera que la gestión administrativa influye en el tipo de recompensa de la variable clima organizacional. Por esto rechazamos la hipótesis específica N°3 nula y aceptamos la alterna que menciona lo siguiente: H1: “La gestión administrativa influye en la dimensión recompensas, del clima organizacional de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017”

Estos hallazgos guardan relación con el trabajo de investigación de Rodríguez (2012), denominado “Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín

Lanchipa, 2012”, donde el investigador determinó que existe influencia significativa de la gestión administrativa en el sistema de recompensa, del clima organizacional, percibidos por los empleados del I.E Enrique Paillardelle. Debemos tener en cuenta que para Brunet (2006), esta dimensión involucra ascensos y aspectos monetarios. (p.51). Así también, de acuerdo con Chiavenato (2011), la organización debe estimular los incentivos y recompensas en lugar de las sanciones y las críticas, para que así estos alcancen los resultados. Dijo también que mientras más se estimule al personal con incentivos y recompensas mejor será el clima. (402). De los conceptos descritos en este párrafo es que se entiende la importancia de los estímulos y de una adecuada gestión de las recompensas para mantener motivados al personal y estos alcancen los objetivos de la organización. En la Policía Nacional del Perú los ascensos son por concurso y en base a los títulos, moral y disciplina, cursos afines entre otros requisitos necesarios para participar del proceso de ascenso, así mismo los salarios son equivalentes a los de las Fuerzas Armadas y cambian de grado a grado. En la División de Investigaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú, además, del sueldo policial reciben un incentivo adicional otorgado por la DEA de EE. UU. por pertenecer a uno de los equipos especiales con lo que esta agencia tiene convenio.

Finalmente, de los resultados en la específica N° 04 donde los empleados indicaron que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno en tanto que la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo es hallada en un nivel aceptable; es que se dice que el participante que visualiza una gestión administrativa buena, desarrolla, además, la percepción de tener un buen sistema de consideración, agradecimiento y apoyo. Además, mientras que la prueba de Cox y Snell demostró que la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, depende en un 19,7% de la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; el coeficiente de Nagalkerke afirma que la mencionada dimensión se debe en un 22,7% de la variable gestión administrativa de la DIVINESP. Estos resultados se observan con más claridad en la Figura 10 donde el área bajo la curva de COR representa el 47,9% lo que asegura que la gestión administrativa influye en la consideración, agradecimiento y apoyo. Con todo esto

es que se acepta la hipótesis específica N°4 alterna que dice: H4: La gestión administrativa influye en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de investigaciones especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.

De la fundamentación teórica del trabajo extraemos que para Brunet (2006), esta dimensión se refiere: “Al apoyo y estímulo que un trabajador recibe de los superiores de la organización”. (p.51). de forma similar Pritchard y Karasick (1973, citados por Brunet 2006), refieren que: “Es el apoyo que presta la gerencia a los trabajadores en relación a inconvenientes que tengan relación o no con el trabajo”. (p.48). En ese sentido en la investigación de García (2013), titulada: “Análisis de la influencia de la comunicación de los gerentes de aula en el clima organizacional del preescolar de la unidad educativa Obra Social San José de Calasanz”, el investigador determinó que el 92% del personal de su entidad siente que existe cooperación entre compañeros de trabajo, es decir un espíritu de ayuda de parte de los directivos y otros trabajadores; sin embargo, en cuanto al reconocimiento del trabajo del personal por parte de los directivos se halló que el 67% de los trabajadores siente que no son debidamente reconocidos, mientras solo un 33% percibe que si se reconoce su trabajo.

V. Conclusiones

Primera: Se llega a la conclusión que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,445 ello representó que el clima organizacional se debe al 44,5% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, donde mostró que el desequilibrio de la clima organizacional se debe a un 54 % de la gestión administrativa; Asimismo la curva COR, también demostró teniendo la capacidad de clasificación a un 54,9% por lo que existe un nivel de implicancia de la gestión administrativa en el clima institucional.

Segunda: Se llega a la conclusión que la gestión administrativa influye en la autonomía individual del clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,256 ello representó que el clima organizacional se debe al 25,6% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, donde mostró que el desequilibrio de la autonomía individual del clima organizacional se debe a un 29,4% de la gestión administrativa; Asimismo la curva COR, también demostró teniendo la capacidad de clasificación a un 54,2% por lo que existe un nivel de implicancia de la gestión administrativa en la autonomía individual.

Tercera: Se llega a la conclusión que la gestión administrativa influye en estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,197 ello representó que el clima organizacional se debe al 19,7% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, donde mostró que el desequilibrio de la estructura que impone el puesto del clima organizacional que se debe a un

22,7% de la gestión administrativa; Asimismo la curva COR, también demostró teniendo la capacidad de clasificación a un 52,7% por lo que existe un nivel de implicancia de la gestión administrativa en la estructura que impone el puesto.

Cuarta: Se llega a la conclusión que la gestión administrativa influye en el tipo de recompensa del clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,379 ello representó que el clima organizacional se debe al 37,9% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, donde mostró que el desequilibrio del tipo de recompensa del clima organizacional se debe a un 44,4% de la gestión administrativa; Asimismo la curva COR, también demostró teniendo la capacidad de clasificación a un 54,9% por lo que existe un nivel de implicancia de la gestión administrativa en el tipo de recompensa.

Quinta: Se llega a la conclusión que la gestión administrativa influye en la consideración, agradecimiento y apoyo de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,197 ello representó que la consideración, agradecimiento y apoyo se debe al 19,7% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, donde mostró que el desequilibrio del tipo de recompensa del en la consideración, agradecimiento y apoyo se debe a un 22,7% de la gestión administrativa; Asimismo la curva COR, también demostró teniendo la capacidad de clasificación a un 47,9% por lo que existe un nivel de implicancia de la gestión administrativa en la consideración, agradecimiento y apoyo.

VI. Recomendaciones

Primera: Al haberse concluido que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, se sugiere a la administración que la variable independiente sea fortalecida en todas sus dimensiones, desarrollando actividades adecuadas de planeación, organización, dirección y control. Esto mediante acciones: en donde los administradores basen sus actos en un plan o método que busque alcanzar los objetivos de la organización a través de procesos idóneos y posibles; donde los directivos asignen recursos, trabajo y autoridad de forma tal que permitan alcanzar las metas de la entidad; donde los líderes no solo manden en la organización, sino que influyan y motiven al personal a dar todo de sí mismos en pro del beneficio de la organización y que además, estimulen las buenas relaciones interpersonales en todos los niveles de la organización; todo esto sin dejar de lado a la fase del control en donde deben asegurarse que las actividades se ajustaron a lo planificado, realizar los ajustes necesarios y tomar las medidas correctivas que se requieran.

Segunda: Luego que se determinó que la gestión administrativa influye en la autonomía individual del clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; se recomienda a la jefatura de la DIVINESP y al mando medio de la misma que los efectivos a los que se les ha sido asignadas tareas, mediante carta funcional, sean mejor capacitados en las labores que realizan tanto administrativas como operativas, con la finalidad de que la información proporcionada por estos sea adecuada y oportuna, que permitan tomar las mejores decisiones en cada caso. Así mismo, que las normas de la organización no limiten o restrinjan la iniciativa personal ni la posibilidad que tener cierto poder de decisión según el nivel de responsabilidad.

Tercera: Dado que los hallazgos indicaron que la gestión administrativa influye en estructura que impone el puesto de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; se sugiere a la administración que los métodos de trabajo, la autoridad, los

procedimientos, las políticas entre otros factores que forman parte de la estructura organizacional, deben estar claramente definidas y ser de conocimiento de todo el personal policial que forma parte de la DIVINESP, de manera oportuna en todos sus niveles mejorando el orden y los procedimientos, y permitiendo un adecuado desenvolvimiento en pos de las metas trazadas.

Cuarta: En vista que se comprobó que la gestión administrativa influye en el tipo de recompensa, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; se recomienda al jefe de la Unidad PNP que incentive a los efectivos policiales que realizan actividades destacadas gestionando felicitaciones, condecoraciones u otros que favorezcan al personal en su ascenso al grado inmediato superior, así mismo que por intermedio del convenio EEUU-PERÚ promueva cursos y conferencias a nivel nacional e internacional, con la finalidad de coadyuvar su desarrollo profesional y personal.

Quinta: Dado que la gestión administrativa influye en la consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; se sugiere a la Jefatura que fomente actividades y reuniones de confraternidad entre los diferentes departamentos de la DIVINESP, en los cuales los grupos compartan sus casuísticas en intervenciones policiales con la finalidad que todos puedan aprender de sus experiencias y no cometer errores, así también mejoren las relaciones interpersonales, la confianza y el apoyo entre los diferentes departamentos de la unidad.

VII. Referencias

- Aldazabal, M. (2013). *La gestión administrativa y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red N°14 los Olivos 2013* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Altamirano, H., y Cascante, D. (2007). *La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y emocional en los albergues del Canton Penipe, provincia de Chimborazo, durante el proceso eruptivo del volcán Tungurahua en el año 2006* (Tesis de maestría). Universidad estatal de Bolívar, Ecuador.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (2da ed.). México: McGRAW-HILL.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias* (1era ed.). México. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8va ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Constitución Política del Perú (1993). *Artículo 166* (capítulo 12). Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1267 (2016). *Ley de la Policía Nacional del Perú*. Lima, Perú. Diario oficial el peruano.
- Decreto Legislativo N° 1268 (2016). *Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú*. Lima, Perú. Diario oficial el peruano.
- División de Investigaciones Especiales PNP (2015). *Organigrama de la DIVINESP*. Manual de organización y funciones.

- Frías, A. (2015). *Clima organizacional laboral en la gerencia regional Aragua del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista, ubicada en Maracay-Estado Aragua* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Ecuador.
- García, I. (2013). *Análisis de la influencia de la comunicación de los gerentes de aula en el clima organizacional del preescolar de la unidad educativa Obra Social San José de Calasanz* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la Administración, teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (4ta ed.). México: McGRAW-HILL/ Interamericana. Editores.
- Lisbona, A., Palací, F. y Gómez, A. (2008). *Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional*. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones, 24(2), 153-167.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, periodo 2013 – 2014* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.
- Mendoza, H. (2012). *El clima organizacional en la gestión institucional del C.E.B.A Antenor Orrego Espinoza: San Juan de Lurigancho, Ugel 05-Lima 2011* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

- Olaizola, R. (2012). *Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Página oficial de la Policía Nacional del Perú (2016). *Dirección Ejecutiva Antidrogas*. Lima, Perú. Policía Nacional del Perú. Recuperado de: https://www.pnp.gob.pe/direcciones_policiales/dirandro/inicio.html
- Página oficial de la Policía Nacional del Perú (2016). *Portal al servicio ciudadano*. Lima, Perú. Policía Nacional del Perú. Recuperado de: <https://www.pnp.gob.pe/index.html>
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia peruana, periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú.
- Resolución Directoral N°245-DIRGEN/EMG (2013). *Manual de Doctrina de Estado Mayor*. Lima, Perú. Dirección General de la Policía Nacional del Perú.
- Rodríguez, M. (2012). *Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Saldarriaga, R. (2015). *La gestión administrativa y el clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Lima* (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Soto, Q. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2da ed.). Lima, Perú: Diograf.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2009). *Administración* (8va ed.). Madrid, España: Pearson educación.

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005)*. *Revista Diversitas- Perspectivas en psicología*, 2(2), 329-349.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. Autor: Elizabeth Salcedo Medina							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?	Determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	Planificación	Misión y objetivos claros. Definición de un plan de acción.	¿Existe una clara comprensión de las metas y objetivos de la organización? ¿Están esas metas y objetivos en armonía con los del departamento al que pertenece, así como con los de la institución en general? ¿Los objetivos generales y las metas específicas aseguran el cumplimiento de la misión? ¿Las operaciones que se realizan en la organización, se fundamentan en una adecuada planeación? ¿Existe una adecuada planificación y coordinación sobre la determinación de los recursos necesarios para cada uno de los departamentos de la organización? ¿Se cumplen las actividades planificadas en su unidad?		
Problemas Específicos: ¿La gestión administrativa influye en la dimensión autonomía individual, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?	Objetivos específicos: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión autonomía individual, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	Hipótesis específicas: La gestión administrativa influye en la dimensión autonomía individual, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.			¿Se delegan en forma adecuada y se definen ¿Se han establecido procedimientos definidos para orientar el desempeño o ejecución de cada función? ¿Las funciones asignadas para cada área de la organización son las adecuadas para el cumplimiento de la misión organizacional? ¿Los recursos logísticos se distribuyen de manera adecuada y oportuna? ¿Los recursos financieros se distribuyen de forma oportuna y de acuerdo a las necesidades de cada		
			Organización	Asignación de autoridad y responsabilidades. Asignación de recursos.		Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	-Bueno (89-120) -Regular (57-88) -Malo (24-56)

¿La gestión administrativa influye en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	La gestión administrativa influye en la dimensión grado de estructura que impone el puesto, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.			departamento? ¿Se manejan adecuadamente los recursos humanos en la organización?		
¿La gestión administrativa influye en la dimensión tipo de recompensas, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión tipo de recompensas, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	La gestión administrativa influye en la dimensión recompensas, del clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	Dirección	Coordinar esfuerzos. Motivar.	¿Se realiza una continua evaluación y reajuste de los objetivos y metas en relación con la misión? ¿Se realiza una continua evaluación y reajuste de los recursos en función a los objetivos y metas de la organización? ¿Se realiza un proceso integrador que ajusta las diferentes partes de la organización de manera que funcione armónicamente sin interferencias ni fricciones? ¿El jefe de unidad y jefes de departamentos impulsan las buenas relaciones humanas interpersonales? ¿El jefe de unidad y jefes de departamento motivan al personal a su cargo para que realicen sus labores de forma más eficiente? ¿El jefe de unidad y jefes de departamento se preocupan por la moral del personal?		
	Determinar la influencia de la gestión administrativa en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de	La gestión administrativa influye en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo, del clima organizacional, de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección	Control	Evaluar el desempeño. Acciones correctivas.	¿El jefe de unidad es comunicado por el jefe de cada departamento, de todas las operaciones que realizan en cumplimiento de su misión? ¿El jefe de cada departamento supervisa el progreso o desarrollo de las actividades del personal a su cargo? ¿El personal asignado a cada departamento o área responde a las necesidades de la organización, teniendo en cuenta su especialización y/o formación? ¿Se realiza los reajustes necesarios después de haber realizado una evaluación para cumplir la misión de acuerdo a los planes estructurados? ¿Se realizan actividades de supervisión como un proceso de orientación y apoyo y no como		

	Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.	Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017.			sancionador? ¿Al realizar una evaluación e identificar problemas, el jefe de unidad y los jefes de departamentos, coordinan y participan para superar el problema?		
Variable 2: Clima organizacional							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Autonomía individual	Grado de independencia. Restricción a las decisiones.	¿El jefe acepta y toma en cuenta las sugerencias de los demás miembros de su equipo? ¿El jefe muestra confianza en el trabajo que realiza el personal a su cargo? ¿La jefatura solo traza planes generales de lo que se debe hacer, de lo demás cada uno es responsable por el trabajo que realiza? ¿En esta organización puedo tomar la iniciativa y hacer las cosas por mí mismo? ¿En el desarrollo de mis funciones al presentárseme alguna situación puedo resolver los problemas por mí mismo? ¿En esta organización todos los individuos asumen responsabilidades?	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	-Aceptable (89-120) -Medianamente aceptable (57-88) -No aceptable (24-56)
			Grado de estructura que impone el puesto	Percepción de las reglas. Comunicación de tareas.	¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones? ¿El personal policial de esta unidad conoce claramente las políticas de la organización? ¿El personal policial de esta unidad conoce claramente la estructura organizativa de esta unidad? ¿En esta organización las tareas están claramente definidas? ¿En esta organización se tiene claro a quién reportar? ¿Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?		
			Tipo de	Incentivos.	¿Las recompensas e incentivos que		

			recompensa	Posibilidades de promoción.	se reciben en esta organización son mayores que las amenazas y críticas? ¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo? ¿En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo? ¿En esta institución existe un buen sistema de promoción para los ascensos? ¿En esta organización reconocen el desempeño laboral del personal? ¿Cuándo alguien comete un error se le hace saber y se le corrige sin llegar a la sanción?		
			Consideración, agradecimiento y apoyo	Compañerismo. Apoyo del superior.	¿Las personas que trabajan en esta organización se ayudan los unos a los otros? ¿Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en esta organización? ¿Las opiniones de todos los miembros del equipo son importantes al momento de realizar un trabajo? ¿Se puede contar con la ayuda del jefe cuando se le necesita? ¿Al jefe le interesa que el personal se capacite y especialice en la función que realiza? ¿Es sencillo para el personal conversar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística por utilizar		
Tipo: Básico Alcance: Explicativo Diseño: No experimental	Población: Este estudio tomo como población a los 103 efectivos policiales de la DIVINESP PNP.	Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Elizabeth Salcedo Medina			Regresión logística ordinal y tablas de frecuencia		

Método: Hipotético deductivo	Tipo de muestreo: Probabilístico estratificado.	Año: 2017 Monitoreo: marzo 2017 Ámbito de Aplicación: División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la PNP Forma de Administración: Directa	
	Tamaño de muestra: La muestra utilizada fue de 82 efectivos policiales de la DIVINESP PNP.	Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Elizabeth Salcedo Año: 2017 Monitoreo: Marzo 2017 Ámbito de Aplicación: División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la PNP Forma de Administración: Directa	

Anexo 2: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio in situ


POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL
DIRECCIÓN ANTIDROGAS
DIVISIÓN DE INVESTIGACIONES ESPECIALES

CONSTANCIA

---Por intermedio de la presente se deja constancia que la **Srta. Elizabeth SALCEDO MEDINA**, Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, ha venido aplicando continuamente entre el personal de Oficiales y Suboficiales PNP que labora en esta División de Investigaciones Especiales - DIRANDRO PNP, diferentes actividades orientadas a la recopilación de información para la formulación de su Trabajo de Investigación (Tesis), demostrando responsabilidad, empeño, compromiso y sacrificio para la consecución de dichos fines.

San Isidro, 03 de Mayo del 2017.




OA: 209428
César Manuel VALLEJOS MORI
CORONEL PNP
JEFE DE LA DIVISIÓN DE
INVESTIGACIONES ESPECIALES
DIRANDRO PNP

Anexo 3: Matriz de datos

De la variable gestión administrativa:

ITEM	GESTION ADMINISTRATIVA																							
	PLANIFICACION						ORGANIZACION						DIRECCIÓN						CONTROL					
	misión y objetivos claros			definición de un plan de acción			Asignación de autoridad y responsabilidades			Asignación de recursos			Coordinar esfuerzos			Motivar			Evaluar el desempeño			Acciones correctivas		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	3	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
6	2	1	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	5	5	5	5	4	4	2	3	2	2	2
7	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	3	3	3
10	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
11	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
12	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
13	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
14	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	1	2	2	4
15	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
16	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5
19	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
25	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	1	1	3	3	2	4	4	3	4	2	2	3	2	1	1	4	2	4	2	2	4
27	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2
28	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
31	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
32	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
33	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
36	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4

40	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5
41	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
42	5	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
43	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
44	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
46	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	3	5
47	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4
48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
50	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
53	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
54	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4
55	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
56	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
61	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2
62	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
63	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
64	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3
65	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
66	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
67	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
68	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4
69	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
70	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
72	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	5
73	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4
74	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	5	4	3	3	3	3
75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
76	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
77	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
78	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
79	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3
80	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4
81	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3

De la variable gestión clima organizacional:

[illegible]

44	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4
47	3	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
48	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5
54	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
55	3	4	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
57	4	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
61	5	5	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5
62	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
63	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5
65	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
66	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5
68	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5
69	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
70	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
71	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
72	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
73	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4
74	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
75	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
76	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5
77	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
78	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
79	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5
80	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
81	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	5	4

Anexo 4: Matriz de datos de Confiabilidad

De la variable gestión administrativa:

ITEM	GESTION ADMINISTRATIVA																							
	PLANIFICACION						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL					
	Misión y objetivos claros			Definición de un plan de acción			Asignación de autoridad y responsabilidades			Asignación de recursos			Coordinar esfuerzos			Motivar			Evaluar el desempeño			Acciones correctivas		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	1	1	3	3	2	4	4	3	4	2	2	3	2	1	1	4	2	4	2	2	4
7	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2
8	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
11	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
12	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
16	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5

De la variable clima organizacional:

ITEM	CLIMA ORGANIZACIONAL																							
	AUTONOMIA INDIVIDUAL						GRADO DE ESTRUCTURA QUE IMPONE EL PUESTO						TIPO DE RECOMPENSA						CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO					
	Grado de independencia			Restriccion a las desiciones			Percepción de las reglas			Comunicación de Tareas			Incentivos			Posibilidades de promoción			Compañerismo			Apoyo del superior		
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
1	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4
7	3	4	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
8	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
11	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
12	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5

Anexo 5: Instrumento

CUESTIONARIO 1: GESTION ADMINISTRATIVA

INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: “Gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017”. La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación. Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta 24 preguntas que deberá responder marcando un aspa (X) en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas que exprese mejor su grado de acuerdo con lo que en cada frase se dice:

N: Nunca (1)	CN: Casi nunca (2)	AV: Algunas veces (3)	CS: Casi siempre (4)	S: Siempre (5)
------------------------	------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	--------------------------

Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que usted responda con la máxima sinceridad posible y sinceridad.

Nº	Proposiciones	N	CN	AV	CS	S
1	¿Existe una clara comprensión de las metas y objetivos de la organización?					
2	¿Están esas metas y objetivos en armonía con los del departamento al que pertenece, así como con los de la institución en general?					
3	¿Los objetivos generales y las metas específicas aseguran el cumplimiento de la misión?					
4	¿Las operaciones que se realizan en la organización, se fundamentan en una adecuada planeación?					
5	¿Existe una adecuada planificación y coordinación sobre la determinación de los recursos necesarios para cada uno de los departamentos de la organización?					
6	¿Se cumplen las actividades planificadas en su unidad?					
7	¿Se delegan en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades?					
8	¿Se han establecido procedimientos definidos para orientar el desempeño o ejecución de cada función?					

9	¿Las funciones asignadas para cada área de la organización son las adecuadas para el cumplimiento de la misión organizacional?					
10	¿Los recursos logísticos se distribuyen de manera adecuada y oportuna?					
11	¿Los recursos financieros se distribuyen de forma oportuna y de acuerdo a las necesidades de cada departamento?					
12	¿Se manejan adecuadamente los recursos humanos en la organización?					
13	¿Se realiza una continua evaluación y reajuste de los objetivos y metas en relación con la misión?					
14	¿Se realiza una continua evaluación y reajuste de los recursos en función a los objetivos y metas de la organización?					
15	¿Se realiza un proceso integrador que ajusta las diferentes partes de la organización de manera que funcione armónicamente sin interferencias ni fricciones?					
16	¿El jefe de unidad y jefes de departamentos impulsan las buenas relaciones humanas interpersonales?					
17	¿El jefe de unidad y jefes de departamento motivan al personal a su cargo para que realicen sus labores de forma más eficiente?					
18	¿El jefe de unidad y jefes de departamento se preocupan por la moral del personal?					
19	¿El jefe de unidad es comunicado por el jefe de cada departamento, de todas las operaciones que realizan en cumplimiento de su misión?					
20	¿El jefe de cada departamento supervisa el progreso o desarrollo de las actividades del personal a su cargo?					
21	¿El personal asignado a cada departamento o área responde a las necesidades de la organización, teniendo en cuenta su especialización y/o formación?					
22	¿Se realiza los reajustes necesarios después de haber realizado una evaluación para cumplir la misión de acuerdo a los planes estructurados?					
23	¿Se realizan actividades de supervisión como un proceso de orientación y apoyo y no como sancionador?					
24	¿Al realizar una evaluación e identificar problemas, el jefe de unidad y los jefes de departamentos, coordinan y participan para superar el problema?					

CUESTIONARIO 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: “Gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017”. La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados solo para la investigación. Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta 24 preguntas que deberá responder marcando un aspa (X) en uno de los casilleros en blanco ubicados al lado derecho, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuestas que exprese mejor su grado de acuerdo con lo que en cada frase se dice:

N: Nunca (1)	CN: Casi nunca (2)	AV: Algunas veces (3)	CS: Casi siempre (4)	S: Siempre (5)
------------------------	------------------------------	---------------------------------	-----------------------------	--------------------------

Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que usted responda con la máxima sinceridad posible y sinceridad.

N°	Proposiciones	N	CN	AV	CS	S
1	¿El jefe acepta y toma en cuenta las sugerencias de los demás miembros de su equipo?					
2	¿El jefe muestra confianza en el trabajo que realiza el personal a su cargo?					
3	¿La jefatura solo traza planes generales de lo que se debe hacer, de lo demás cada uno es responsable por el trabajo que realiza?					
4	¿En esta organización puedo tomar la iniciativa y hacer las cosas por mí mismo?					
5	¿En el desarrollo de mis funciones al presentárseme alguna situación puedo resolver los problemas por mí mismo?					
6	¿En esta organización todos los individuos asumen responsabilidades?					
7	¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?					
8	¿El personal policial de esta unidad conoce claramente las políticas de la organización?					
9	¿El personal policial de esta unidad conoce claramente la estructura organizativa de esta unidad?					
10	¿En esta organización las tareas están claramente definidas?					
11	¿En esta organización se tiene claro a quién reportar?					
12	¿Nuestra jefatura muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?					
13	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta					

	organización son mayores que las amenazas y críticas?					
14	¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?					
15	¿En esta organización existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
16	¿En esta institución existe un buen sistema de promoción para los ascensos?					
17	¿En esta organización reconocen el desempeño laboral del personal?					
18	¿Cuándo alguien comete un error se le hace saber y se le corrige sin llegar a la sanción?					
19	¿Las personas que trabajan en esta organización se ayudan los unos a los otros?					
20	¿Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en esta organización?					
21	¿Las opiniones de todos los miembros del equipo son importantes al momento de realizar un trabajo?					
22	¿Se puede contar con la ayuda del jefe cuando se le necesita?					
23	¿Al jefe le interesa que el personal se capacite y especialice en la función que realiza?					
24	¿Es sencillo para el personal conversar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?					

Apéndice 6: Certificado de validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Existe una clara comprensión de las metas y objetivos de la organización?	✓		✓		✓		
2	¿Están esas metas y objetivos en armonía con los del departamento al que pertenece, así como con los de la institución en general?	✓		✓		✓		
3	¿Los objetivos generales y las metas específicas aseguran el cumplimiento de la misión?	✓		✓		✓		
4	¿Las operaciones que se realizan en la organización, se fundamentan en una adecuada planeación?	✓		✓		✓		
5	¿Existe una adecuada planificación y coordinación sobre la determinación de los recursos necesarios para cada uno de los departamentos de la organización?	✓		✓		✓		
6	¿Se cumplen las actividades planificadas en su unidad?							
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se delegan en forma adecuada y se definen con claridad los deberes y responsabilidades?	✓		✓		✓		
8	¿Se han establecido procedimientos definidos para orientar el desempeño o ejecución de cada función?	✓		✓		✓		
9	¿Las funciones asignadas para cada área de la organización son las adecuadas para el cumplimiento de la misión organizacional?	✓		✓		✓		
10	¿Los recursos logísticos se distribuyen de manera adecuada y oportuna?	✓		✓		✓		
11	¿Los recursos financieros se distribuyen de forma oportuna y de acuerdo a las necesidades de cada departamento?	✓		✓		✓		
12	¿Se manejan adecuadamente los recursos humanos en la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se realiza una continua evaluación y reajuste de los objetivos y metas en relación con la misión?	✓		✓		✓		
14	¿Se realiza una continua evaluación y reajuste de los recursos en función a los objetivos y metas de la organización?	✓		✓		✓		
15	¿Se realiza un proceso integrador que ajusta las diferentes partes de la organización de manera que funcione armónicamente sin interferencias ni fricciones?	✓		✓		✓		

16	¿El jefe de unidad y jefes de departamentos impulsan las buenas relaciones humanas interpersonales?	✓		✓		✓	
17	¿El jefe de unidad y jefes de departamento motivan al personal a su cargo para que realicen sus labores de forma más eficiente?	✓		✓		✓	
18	¿El jefe de unidad y jefes de departamento se preocupan por la moral del personal?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿El jefe de unidad es comunicado por el jefe de cada departamento, de todas las operaciones que realizan en cumplimiento de su misión?	✓		✓		✓	
20	¿El jefe de cada departamento supervisa el progreso o desarrollo de las actividades del personal a su cargo?	✓		✓		✓	
21	¿El personal asignado a cada departamento o área responde a las necesidades de la organización, teniendo en cuenta su especialización y/o formación?	✓		✓		✓	
22	¿Se realiza los reajustes necesarios después de haber realizado una evaluación para cumplir la misión de acuerdo a los planes estructurados?	✓		✓		✓	
23	¿Se realizan actividades de supervisión como un proceso de orientación y apoyo y no como sancionador?	✓		✓		✓	
24	¿Al realizar una evaluación e identificar problemas, el jefe de unidad y los jefes de departamentos, coordinan y participan para superar el problema?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Menacho Rivera Alejandro

DNI: 32403439

Especialidad del validador:

Temático - Metodológico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 11 del 2016

Firma del Experto Informante.

	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Las personas que trabajan en esta organización se ayudan los unos a los otros?	✓		✓		✓		
20	¿Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en esta organización?	✓		✓		✓		
21	¿Las opiniones de todos los miembros del equipo son importantes al momento de realizar un trabajo?	✓		✓		✓		
22	¿Se puede contar con la ayuda del jefe cuando se le necesita?	✓		✓		✓		
23	¿Al jefe le interesa que el personal se capacite y especialice en la función que realiza?	✓		✓		✓		
24	¿Es sencillo para el personal conversar con el jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Tiene suficiencia, puede ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Rivera Alejandro Sabino DNI: 32403439

Especialidad del validador: Temático - Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 11 del 2016


Firma del Experto Informante.

Apéndice 7: Artículo Científico**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA****Gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017**

Administrative management in the organizational climate of the Division of Special Investigations of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, 2017

Br. Elizabeth Salcedo Medina

División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas
Policía Nacional del Perú

Mayo 2017

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
DIVISIÓN DE INVESTIGACIONES ESPECIALES DE LA DIRECCIÓN
ANTIDROGAS DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2017.**

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF
THE DIVISION OF SPECIAL INVESTIGATIONS OF THE ANTI-DRUG
DIRECTORATE OF THE NATIONAL POLICE OF PERU, 2017

Elizabeth Salcedo Medina

Eliza_328@hotmail.com

División de Investigaciones Especiales- PNP

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo principal determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. Esta investigación corresponde a un estudio de tipo Básico y alcance explicativo, el tipo de diseño utilizado fue la no experimental, para la investigación se utilizó una muestra de 82 efectivos policiales a los que se les aplicó 2 cuestionarios de 24 preguntas cada uno, referentes a las variables gestión administrativa y clima organizacional. Luego de aplicado el instrumento la prueba estadística demostró que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; dado que la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado de Cox y Snell arrojó que el clima organizacional se debe 44,5% a la gestión administrativa, así también, la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, que demostró que el clima organizacional se debe en un 54 % a la gestión administrativa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, clima organizacional, Policía Nacional del Perú, Dirección Antidrogas, División de Investigaciones Especiales.

ABSTRAC

The present study had as main objective to determine the influence of the administrative management in the organizational climate of the Division of Special Investigations of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, 2017. This investigation corresponds to a study of Basic type and explanatory scope, The type of design used was non-experimental. For the investigation, a sample of 82 police personnel was used, with 2 questionnaires of 24 questions each, referring to the variables administrative management and organizational climate. After applying the instrument, the statistical test showed that the administrative management influences the organizational climate of the Division of Special Investigations of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, 2017; Since the hypothesis test the pseudo R squared of Cox and Snell showed that the organizational climate is due to 44.5% to the administrative management, so also, the most stable dependence was the Nagalkerke coefficient, which showed that the organizational climate was Must in a 54% to the administrative management.

Key words Administrative management, organizational climate, National Police of Peru, Anti-drug Directorate, Division of Special Investigations.

INTRODUCCIÓN

En la década de 1930 surgió la teoría de las relaciones humanas, la cual presentó el concepto del “hombre social” como aquel que tiene sentimientos, deseos y temores; y sobre el cual los estilos de liderazgo o supervisión influyen en los niveles de desempeño, motivación y compromiso con los objetivos de la organización. De acuerdo con esta teoría, lo que motiva a las personas son las necesidades de reconocimiento, aceptación social y participación en los grupos sociales con los que conviven. Los trabajadores reaccionan a los actos de la dirección, a sus normas, decisiones, recompensas y sanciones como miembros de grupos sociales. Una incorrecta gestión administrativa afecta el clima organizacional, causa falta de motivación y bajo rendimiento profesional como consecuencia; al tener conocimiento de lo antes descrito entendemos la importancia de una adecuada gestión administrativa en todo tipo de organización, es así que la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional, como

unidad elite de esta institución busca el cumplimiento eficiente de su misión a través de correctas acciones de planeamiento, organización, dirección y control.

El presente estudio presentó como problema central: ¿La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017?, pretendiendo explicar además el nivel de influencia de la gestión administrativa en cada dimensión del clima organizacional. El objetivo general establecido fue: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017; así mismo, los objetivos específicos fueron determinar la influencia de la variable gestión administrativa en las dimensiones de la variable clima organizacional. Los autores utilizados para dimensionar las variables del presente trabajo de investigación fueron Stoner, Freeman y Gilbert (2009) para la variable gestión administrativa y Brunet (2006) para la variable clima organizacional.

Para la elaboración de este trabajo se profundizo en el conocimiento de ambas variables, así en base a su conocimiento se pudiera buscar una mejora continua en sus niveles de producción no solo administrando eficientemente todos los recursos disponibles si no que, además estableciendo acciones que potencien el recurso humano de la organización, delegando responsabilidades, asumiendo nuevos desafíos, estimulando las recompensas y disminuyendo los conflictos.

METODOLOGÍA

Variables

Variable 1. Gestión administrativa

Variable 2. Clima organizacional

Definición conceptual variables

Definición de la variable 1: Gestión administrativa:

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009), llamamos administración al: “Proceso de

planificación, organización, dirección y control del trabajo de los empleados de una organización; además es el uso de los recursos disponibles con el objetivo de lograr las metas establecidas.” (p.7).

Definición de la variable 2: Clima organizacional:

Brunet (2006), definió que: “El clima constituye la personalidad de la organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior” (p.13).

Definición operacional

Variable 1: Gestión administrativa:

En el presente estudio de investigación para la operacionalización de la variable gestión administrativa se tomó como dimensiones a las fases de proceso administrativo que son la planeación, organización, dirección y control.

Variable 2: Clima organizacional:

Para la operacionalización de la variable clima organizacional, se tomó como dimensiones a la estructura que impone el puesto, autonomía individual, el tipo de recompensas, y consideración, agradecimiento y apoyo.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas	Niveles
Planificación	Misión y objetivos claros	1, 2, 3		
	Definición de un plan de acción	4, 5, 6		
Organización	Asignación de autoridad y responsabilidades	7, 8, 9	Siempre (5)	-Bueno (89-120)
	Asignación de recursos	10, 11, 12	Casi siempre (4)	-Regular (57-88)
	Dirección	13, 14, 15	A veces (3)	
Control	Coordinar esfuerzos	16, 17, 18	Casi nunca (2)	-Malo (24-56)
	motivar	19, 20, 21	Nunca (1)	
	Evaluar el desempeño	22, 23, 24		
	Acciones correctivas			

Fuente: Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2009).

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Autonomía individual	Grado de Independencia	1, 2, 3		
	Restricción a las decisiones	4, 5, 6		-Aceptable (89-120)
Grado de estructura que impone el puesto	Percepción de las reglas	7, 8, 9	Siempre (5)	-Medianamente aceptable (57-88)
	Comunicación de tareas	10, 11, 12	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	-No aceptable (24-56)
Tipo de recompensa	Incentivos	13, 14, 15		
	Posibilidades de promoción	16, 17, 18		
Consideración, agradecimiento y apoyo	Compañerismo	19, 20, 21		
	Apoyo del superior	22, 23, 24		

Fuente: Brunet, L. (2006).

Metodología

Para la presente investigación se hizo uso del método hipotético deductivo.

Tipos de estudio

El trabajo de investigación que se desarrolló corresponde a un estudio de tipo básico y alcance explicativo como a continuación se detalla:

Diseño

El tipo de diseño utilizado para la presente investigación es la no experimental, puesto que lo que se hizo fue observar la realidad para analizar la información obtenida.

Población, muestra y muestreo

El presente estudio tomó como población a los 103 efectivos policiales que laboran en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú. La muestra utilizada en este estudio científico fue conformada por 81 efectivos policiales de la misma División. El tipo de muestreo utilizado en la presente investigación para hallar la cantidad definida fue la probabilística.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos utilizado fue el cuestionario.

Validación del sistema:

La Validez del instrumento fue realizada por el juicio de un experto.

Confiabilidad:

Se ejecutó mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach”.

Métodos de análisis de datos

El presente estudio hizo uso de la regresión logística ordinal.

RESULTADOS

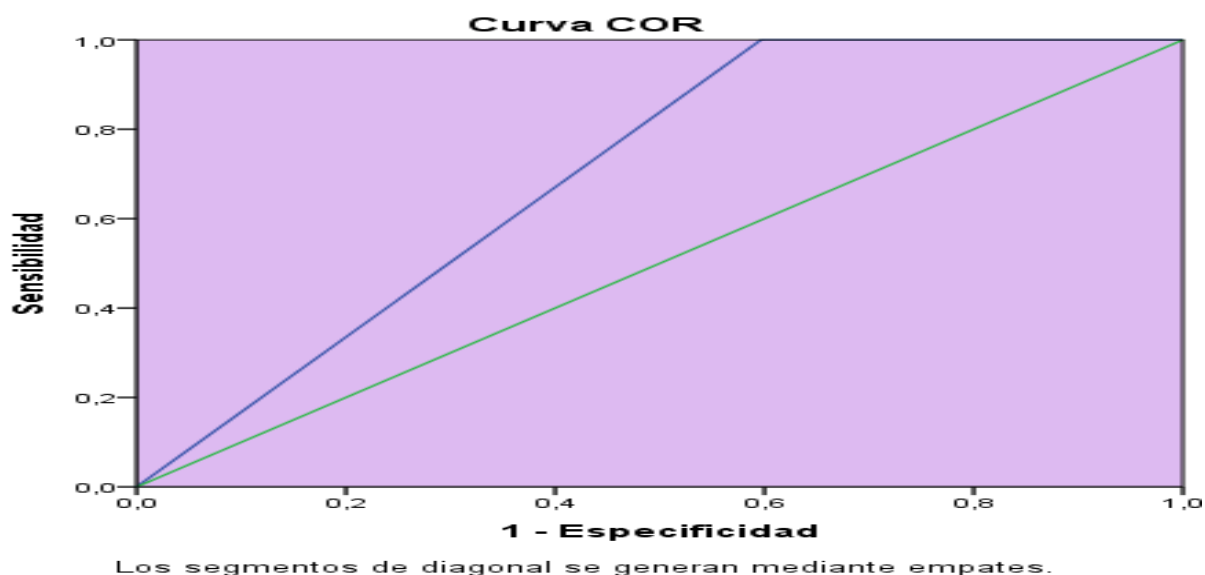
Luego de la aplicación del instrumento a la muestra hallada para el presente trabajo de investigación y de su procesamiento en el sistema SPSS se obtuvo los pseudo R cuadrado, donde se muestra la dependencia porcentual de la gestión administrativa en el clima organizacional, donde se tiene el resultado de Cox y Snell que es igual a 0.445 que significaría que el clima se debe al 44,5% de la gestión administrativa, empero la subordinación más estable es del coeficiente de Nagelkerke, el cual el clima organizacional se debe al 54% de la gestión administrativa, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla. *Pseudo coeficiente de determinación de las variables gestión administrativa influye en el clima organizacional.*

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,445	,540	,338

Función de vínculo: Logit

Así mismo en la siguiente figura se observa la derivación obtenida, se manifiesta que el área simbolizado por los resultados de incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional muestra el reporte del mismo con 54,9% de área bajo la curva COR; ello implica entonces referir que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de los trabajadores de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú 2017.



Área 0.549

Figura. Curva de COR de incidencia de la gestión administrativa en el clima organizacional

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación se obtuvieron a través de la aplicación de dos encuestas a la muestra, la primera para recabar información respecto a la gestión administrativa y la segunda para recolectar información del clima organizacional en la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú. El presente estudio trabajó con variables cualitativas por lo que utilizó en cada encuesta la escala de Likert, la validez del instrumento utilizado fue dada por el juicio de un experto. Así también, el estudio de la confiabilidad del instrumento se ejecutó mediante la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach donde el resultado obtenido para la variable gestión administrativa fue de 0.97 de confiabilidad, mientras que el resultado de la segunda

variable arrojó una confiabilidad de 0.92 lo que demostró que los cuestionarios aplicados fueron confiables.

De los resultados del presente estudio observamos que la hipótesis general fue planteada de la siguiente manera: Ho: La gestión administrativa no influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. H1: La gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017. En este contexto tenemos que el pseudo R cuadrado indicó que el clima organizacional presenta una dependencia de 44,5% de la gestión administrativa, sin embargo, el coeficiente de Nagalkerke arroja una dependencia del clima sobre la gestión administrativa del 54%. La figura 6 de la Curva de COR mostró un reporte del 54,9% de área bajo la curva lo que nos indicó que la gestión administrativa tiene influencia en el clima organizacional de mencionada unidad policial. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se dio por aceptada la hipótesis alterna.

Este resultado guarda relación con el estudio de Rodríguez (2012), titulado “Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional de la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012” en donde el investigador concluyó que existía una correlación positiva, es decir que la gestión administrativa ejerce influencia sobre el clima organizacional de la I.E Enrique Paillardelle, 2012, demostrándose la hipótesis general por la prueba de T-Student que arrojó un P 0.01. siendo el grado de relación de 0,630, además el coeficiente de determinación del 39.1% de variación del clima organizacional. Mencionada conclusión concuerda con lo escrito por Chiavenato (1990) y Litwin y Stringer (1968), ambos autores señalan que el clima organizacional es determinado entre otras razones por la percepción del sistema formal de la organización, así como por el estilo de liderazgo de los directivos; esto nos deja claro que la gestión administrativa influye en el clima de las organizaciones.

Así mismo, tenemos que el 69,14% de la muestra indicó que la gestión administrativa de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú es buena. En cuanto a la variable clima organizacional el 54% de la muestra manifestó tener un clima aceptable. Con esta información notamos que la predominancia en cuanto al nivel de gestión administrativa es buena y respecto a clima organizacional es aceptable. Se aplicó una prueba no paramétrica que demostró la dependencia entre ambas variables; el resultado obtenido a partir del software se basó en la prueba de regresión logística ordinal. En el informe respectivo se concluyó que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, ya que, el resultado de la tabla según el Chi cuadrado es de 47,712 y p_valor es igual a 0.000., así vemos que la variable gestión administrativa resulta protector con respecto al clima organizacional, ya que podemos decir que el participante que percibe en un nivel bueno a la gestión administrativa desarrolla la precepción de un clima en un nivel aceptable.

Por el contrario, Rodríguez (2012), en su trabajo denominado “Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012”, determinó que el 54,1% de entrevistados manifestaron que la gestión administrativa estaba en un nivel deficiente, así mismo respecto al clima organizacional indicó que el 61,2% de las personas señalaron que la misma se encontraba en un nivel desfavorable. Este resultado en cuanto a la gestión administrativa se debió en parte a que la mayoría de los cargos administrativos no son ocupados por personas preparadas en administración sino por personal docente antiguo, así mismo que al no existir educación en administración no pueden establecer estrategias coherentes con las necesidades de la institución, además se evidencia la falta de liderazgo por las autoridades, falta de planificación, de organización y de control. Así también el resultado del clima organizacional se debió a la percepción del personal de que no existe en su institución trabajo en equipo, no tienen una adecuada capacitación, ni comunicación con los directivos, así como la falta de un liderazgo eficaz.

CONCLUSIONES

Se llega a la conclusión que la gestión administrativa influye en el clima organizacional de la División de Investigaciones Especiales de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,445 ello representó que el clima organizacional se debe al 44,5% de la gestión administrativa, sin embargo la dependencia más estable fue el coeficiente de Nagalkerke, donde mostró que el desequilibrio de la clima organizacional se debe a un 54 % de la gestión administrativa; Asimismo la curva COR, también demostró teniendo la capacidad de clasificación a un 54,9% por lo que existe un nivel de implicancia de la gestión administrativa en el clima institucional.

REFERENCIAS

- Aldazabal, M. (2013). *La gestión administrativa y el clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red N°14 los Olivos 2013* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Altamirano, H., y Cascante, D. (2007). *La gestión administrativa para mejorar la atención afectiva y emocional en los albergues del Canton Penipe, provincia de Chimborazo, durante el proceso eruptivo del volcán Tungurahua en el año 2006* (Tesis de maestría). Universidad estatal de Bolívar, Ecuador.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas* (2da ed.). México: McGRAW-HILL.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias* (1era ed.). México. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8va ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Constitución Política del Perú (1993). *Artículo 166* (capítulo 12). Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Decreto Legislativo N° 1267 (2016). *Ley de la Policía Nacional del Perú*. Lima, Perú. Diario oficial el peruano.
- Decreto Legislativo N° 1268 (2016). *Ley de la carrera y situación del personal de la*

- Policía Nacional del Perú*. Lima, Perú. Diario oficial el peruano.
- División de Investigaciones Especiales PNP (2015). *Organigrama de la DIVINESP*. Manual de organización y funciones.
- Frías, A. (2015). *Clima organizacional laboral en la gerencia regional Aragua del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Socialista, ubicada en Maracay-Estado Aragua* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Ecuador.
- García, I. (2013). *Análisis de la influencia de la comunicación de los gerentes de aula en el clima organizacional del preescolar de la unidad educativa Obra Social San José de Calasanz* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores.
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la Administración, teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (4ta ed.). México: McGRAW-HILL/ Interamericana. Editores.
- Lisbona, A., Palací, F. y Gómez, A. (2008). *Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional*. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones, 24(2), 153-167.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, periodo 2013 – 2014* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.
- Mendoza, H. (2012). *El clima organizacional en la gestión institucional del C.E.B.A Antenor Orrego Espinoza: San Juan de Lurigancho, Ugel 05-Lima 2011* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Olaizola, R. (2012). *Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Página oficial de la Policía Nacional del Perú (2016). *Dirección Ejecutiva*

- Antidrogas*. Lima, Perú. Policía Nacional del Perú. Recuperado de: https://www.pnp.gob.pe/direcciones_policiales/dirandro/inicio.html
- Página oficial de la Policía Nacional del Perú (2016). *Portal al servicio ciudadano*. Lima, Perú. Policía Nacional del Perú. Recuperado de: <https://www.pnp.gob.pe/index.html>
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia peruana, periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú.
- Resolución Directoral N°245-DIRGEN/EMG (2013). *Manual de Doctrina de Estado Mayor*. Lima, Perú. Dirección General de la Policía Nacional del Perú.
- Rodríguez, M. (2012). *Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional en la I.E Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Saldarriaga, R. (2015). *La gestión administrativa y el clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Lima* (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Soto, Q. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2da ed.). Lima, Perú: Diograf.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2009). *Administración* (8va ed.). Madrid, España: Pearson educación.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. y Giraldo, J. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005)*. *Revista Diversitas- Perspectivas en psicología*, 2(2), 329-349.